

News Release

2013年6月24日

連絡先

デロイト トーマツ コンサルティング株式会社
マーケティング & コミュニケーション

Tel: 03-5220-8600

Email: DTC_PR@tohatsu.co.jp

本プレスリリースは4月17日にデロイト トウシュ トーマツ リミテッドが発信した内容をデロイト トーマツ コンサルティング ヒューマン キャピタルグループが翻訳したものです。和訳版と原文(英語)に差異が発生した場合には、原文を優先します。

グローバル ヒューマンキャピタル トレンド レポート

目まぐるしく変化する時代の中で、世界の企業は新たなリーダーシップ・モデルやスピード、そして新たなスキルを求めている

伝統的なリーダーシップ・モデルでは、今日の混乱した市場のスピードに付いていくことはできない

ニューヨーク、2013年4月17日 – 世界のビジネス・リーダーおよび人事(HR)担当エグゼクティブの84%が、伝統的なリーダーシップ・モデルでは今日の労働環境における目まぐるしい変化に付いていくことができず、そのため組織は新たなリーダーを育成するためのクリエイティブな方法を模索する必要があると考えていることがデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(DTTL)の発表した「地平線を再設定する(Resetting Horizons) : ヒューマン キャピタル トレンド 2013」から明らかになった。

59ヶ国1,300以上の組織を対象に調査を行ったところ、ビジネスや人材に関する重要な意思決定を左右する13の世界的トレンドが浮上した。このレポートでは、次の時代のリーダーシップ戦略や人材開放型経済(Open Talent Economy)、そしてHRに関する重要な優先事項の実施改善に焦点を当てることまで、HRに関する新たなアプローチを探っている。この調査で判明した主な事柄は以下の通りである。

- 数多くの変化に直面する中、ビジネス・リーダーの87%が、組織は個々の事情に合わせた戦略を追求することで、変革の取り組みからより多くの成果を得ようとするだろうと回答した。
- ビジネス・リーダーの82%が、新たな成長機会を捉えるため、経営陣は戦略立案プロセスの中の従来よりもはるかに早い段階でHR担当エグゼクティブを関与させようとしていると答えた。
- スキルギャップと経済の不透明さを背景に、組織は人材採用から人材育成へとシフトしている。
- 組織はタレント、新興国市場、HR組織といった領域を引き続き最優先課題としている。

DTTLのグローバル ヒューマン キャピタルリーダー、ブレット・ウォルシュは言う。「今日のビジネスは、成長率が横ばい、または低下傾向にある市場で利益をあげることから、新興国で存在感を確立すること、破壊

的イノベーションの新しい波を創造することまで、ほとんど前例がないと言っていいほど多様な課題に直面している。こうした課題には、その1つ1つがユニークな種類のリーダーが必要となる。万能型のリーダーは存在しない。世界の労働環境における競争が激化する中、トップクラスのタレントをつなぎとめ、引き付けるためのより効果的な方法を生み出すことに成功したビジネス・リーダーは、業績という形でその見返りを得ることになる」

調査によって特定された13のトレンドのうち5つについては、今後ビジネス・リーダーおよびタレント担当リーダーにとって最優先課題になるという共通認識が全調査回答者の間にあることが分かった。DTTL ヒューマン キャピタル・マーケティング・エミネンス・ブランド担当グローバルリーダーであるジェフ・シュワルツは言う。「これはこの調査における重要な発見だ。一般的に、タレントに対するニーズや慣行は国によって異なると思われている。上位5つのトレンドが主要経済圏のすべてに共通しているという事実は驚くべきものだ。このことは、組織がますます世界に焦点を当てていることを表している」

シュワルツが指摘する、調査によって判明した上位5つの主要トレンドとは、次世代リーダーシップ、組織変革の加速、人材育成競争、経営陣による人事戦略の変革、そしてビジネスの新たな優先事項に沿った人事改革である。

1. 次世代リーダーシップ

調査に参加した組織の大半（84%）が、未来のリーダーの育成は現状および今後3年間の課題であり、組織は目まぐるしく変化する時代に対応する新たなリーダーシップ・モデルを模索しなければならないと答えた。「世界的に次世代リーダーの育成に焦点が当てられているのは明らかだが、HR担当エグゼクティブが開発しなければならない育成アプローチは一律ではない。こうした育成戦略は各企業の実情に合ったものでなければならないからだ。これはすべての組織に言えることであり、各組織は自身にとって最適な答えを見つけることに注力しなければならない」

2. 組織変革の加速

回答者の87%が、変化に対する組織の捉え方を上位のトレンドに挙げた。「今日のように変化の著しい環境では、組織は変化に対する新しいものの見方を受け入れ、より結果を重視する姿勢へと方向転換する必要がある」

3. 人材育成競争

回答者の86%が、人材育成やスキルアップへのシフトを重要なトレンドと答えた。「企業は多くのレベルにおける重要なポジションを埋めるのに苦慮しており、優秀な人材の発掘だけでなく、内部の人材の能力開発に再び関心が集まっている」

4. 経営陣による人事戦略の変革

回答者の82%が、経営陣はタレントの役割と、タレントが営業成績やリスクに及ぼす影響に焦点を当てる傾向にあると回答した。これは、CEOの承継と、最上位のエグゼクティブに対する報酬の決定に重点を置いていたこれまでとは異なっている。「今や組織は、タレントという側面を考慮せずに戦略を策定すればリスクが発生することを理解している。経営陣は、事業戦略とは多くの場合タレント戦略であることを認識しつつある」

5. ビジネスの新たな優先事項に沿った人事改革

回答者の 85%が、組織はビジネスをサポートするばかりでなく、事業戦略を実現可能にするような HR 部門を作り始めていると示唆した。「ビジネスの成長を加速させる上での自らの新しい役割を果たすため、組織は地理的な境界を越えて機能する HR やタレント・システムの構築に向けて HR の変革を促し、様々なビジネスモデルをサポートするために十分な柔軟性を備えたフレームワークを構築試みている」

「この調査結果からは、企業が景気後退から脱却する中で、人材に関する課題の中心がグローバルな成長へと移りつつあることがうかがえる。未だビジネスを取り巻く環境から経済の不透明さが払拭されたわけではないが、組織は単に変化が起きてからそれに対応するのではなく、変化を利用し、ビジネスにおける強みへと変えつつある。急激に変化する世界においては、次のトレンドを予測し、それに先んじて行動することは賢明であるだけでなく、行動を起こさなければ好ましくない結果につながる場合もあることを組織は認識している」とウォルシュは言う。

「地平線を再設定する(Resetting Horizons):ヒューマン キャピタル トレンド 2013」レポートはこちらよりご覧になれます。

<http://www.tohmatsu.com/report/hctrends2013/> (日本語)

<http://www.deloitte.com/hctrends2013> (英語)

トーマツグループについて:

トーマツグループは日本におけるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)のメンバーファームおよびそれらの関係会社(有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング株式会社、デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー株式会社および税理士法人トーマツを含む)の総称です。トーマツグループは日本で最大級のビジネスプロフェッショナルグループのひとつであり、各社がそれぞれの適用法令に従い、監査、税務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー等を提供しています。また、国内約 40 都市に約 7,100 名の専門家(公認会計士、税理士、コンサルタントなど)を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はトーマツグループ Web サイト(www.tohmatsu.com)をご覧ください。

デロイト トーマツ コンサルティングについて:

デロイト トーマツ コンサルティング(DTC)は国際的なビジネスプロフェッショナルのネットワークである Deloitte(デロイト)のメンバーで、有限責任監査法人トーマツのグループ会社です。DTC はデロイトの一員として日本におけるコンサルティングサービスを担い、デロイトおよびトーマツグループで有する監査・税務・コンサルティング・ファイナンシャル アドバイザーの総合力と国際力を活かし、日本国内のみならず海外においても、企業経営におけるあらゆる組織・機能に対応したサービスとあらゆる業界に対応したサービスで、戦略立案からその導入・実現に至るまでを一貫して支援する、マネジメントコンサルティングファームです。1,400 名規模のコンサルタントが、国内では東京・名古屋・大阪・福岡を拠点に活動し、海外ではデロイトの各国現地事務所と連携して、世界中のリージョン、エリアに最適なサービスを提供できる体制を有しています。

デロイトについて:

Deloitte(デロイト)は、監査、税務、コンサルティングおよびファイナンシャル アドバイザーサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界 150 カ国を超えるメンバーファームのネットワークを通じ、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。デロイトの約 200,000 名におよぶ人材は、“standard of excellence”となることを目指しています。

Deloitte(デロイト)とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)およびそのネットワーク組織を構成するメンバーファームのひとつあるいは複数を指します。デロイト トウシュ トーマツ リミテッドおよび各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。その法的な構成についての詳細は www.tohmatsu.com/deloitte/をご覧ください。