

2023 STATE OF DESIGN & MAKE

人材獲得の競争が激化

今、あらゆる業界の企業が、必要な人材を確保・維持するのに苦労しています。そして変化し続けるニーズに対応するために、現在の従業員のスキルアップに投資するとともに、人材採用の対象地域を拡大しています。

72%

が「過去 3 年間で、それ以前の 25 年間よりも大きく労働力が進化した」と回答

必要なスキルを備えた人材の獲得が困難に

適切なスキルを持つ従業員に対する需要が高まっています

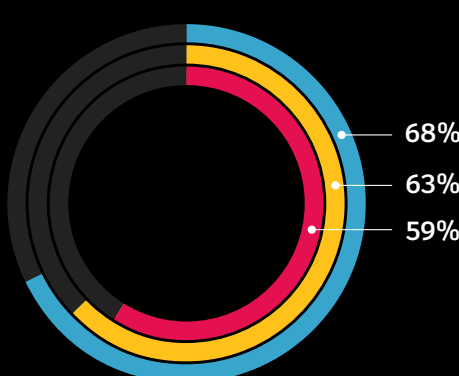
「ソフトウェア スキルはますます重要になっています。問題解決能力やソフトウェアスキルの重要性が高まっているほか、コミュニケーション能力や、協調性、自ら動く能力も必要です」

— SME Media Manufacturing Engineering』誌シニア エディター/Steve Plumb 氏

業界別の人材課題

すべての業界における多くの回答者が、仕事が急速に変化している中で、「スキルのある人材を獲得できないことが、自社の成長の妨げになっている」と回答しました。

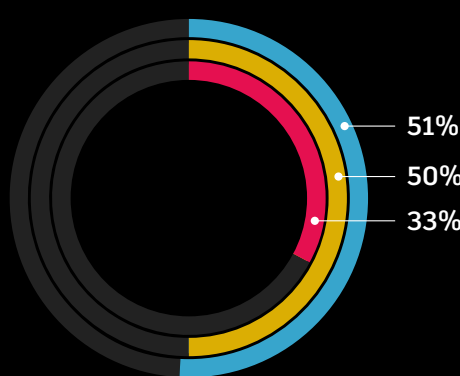
- 建築・エンジニアリング・建設・運用 (AECO)
- 設計・製造 (D&M)
- メディア & エンターテインメント (M&E)



「スキルのある人材を獲得できないことが、自社の成長の妨げになっている」

67%

が「自社は、適切なスキルを持つ人材採しに苦労している」と回答



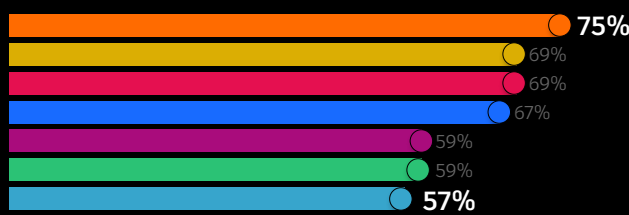
「労働力が急速に高齢化している」

人材についての各国の見解

人材獲得に苦労していると答えた企業の割合が最も多かったのは、中国でした。

- オーストラリア ● 中国 ● フランス ● ドイツ
- 日本 ● 英国 ● 米国

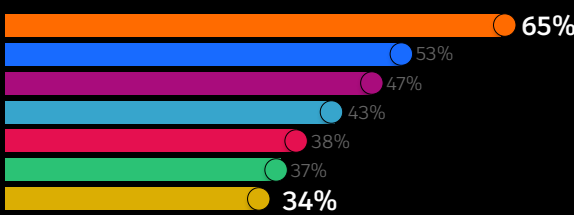
「スキルのある人材を獲得できないことが、自社の成長の妨げになっている」



2/3

中国企業の 3 分の 2 が人材獲得に苦労していると回答

「自社の企業文化では、若い世代のニーズや要望への対応が遅すぎる」



人材とテクノロジーに投資する

多くの企業は、スキルのある人材を新たに獲得することより、現在の従業員をスキルアップすることに投資しています

「スキルアップは永遠の旅です」

— 『ARCHITECT』誌チーフ エディター/Paul Makovsky 氏

人材のスキル格差を解消

企業は、人材の課題を解決するために、トレーニングの導入、テクノロジーの活用、地域の枠を超えた採用に目を向けています。

- 同意しない
- 同意する

「自社は、継続的な学習プログラムを導入する予定である」



「自社は今後 3 年間で、テクノロジー中心のトレーニングへの投資を増やす予定である」



業績の高い企業*ほど、人材に投資する傾向も高い

- 業績の低い企業
- 業績の高い企業

「自社は、継続的な学習プログラムを導入する予定である」



「自社は今後 3 年間で、テクノロジー中心のトレーニングへの投資を増やす予定である」



*「業績の高い企業」とは、顧客満足度や利益率など主要な指標において、自社の業績を「平均以上」または「卓越している」と評価した企業を指します。

人材のトランスフォーメーション

デジタル成熟度の高い企業は、人材の課題を解決するための積極的な対策を講じています

「私たちは、テクノロジーに取り組む従業員の意欲を高め、デジタル化に対する会社全体のモチベーションを上げるために、DX コンテストやミートアップなどのさまざまなイベントを開催しています」

— 大和ハウス工業上席執行役員/河野宏氏

DX と人材に関する問題の解決策

- デジタル成熟度の低い企業
- デジタル成熟度の高い企業

「自社は、リモートワーク勤務者の採用を増やすことを検討している」



「自社は、継続的な学習プログラムを導入する予定である」



調査結果は明らかです

ビジネス リーダーと専門家らは、今後数年間、世界情勢はさらに不透明になると予想しています。しかし、私たちはこれまで数々の困難な課題に立ち向かってきました。その経験が、未来のあらゆる課題に向けて準備する上で役に立つでしょう。

2023 State of Design & Make

「State of Design & Make」は、物や空間、体験を設計・デザインし、創出している世界中のビジネス リーダーを対象に毎年実施するグローバル調査のレポートです。本書はその初年度版です。

レポートをダウンロード

