

Workforce and Learning Trends 2024
～スキルベースの採用と人材育成の可能性を引き出す～

Trends

- 1 [スキルファーストのアプローチは、成果重視を鮮明にする](#)
- 2 [アダプティブラーニングは、能力ベースの教育を高める](#)
- 3 [デジタルフルーエンシーはその幅が広がり、キャリア価値を高める](#)
- 4 [人材とプロセスに連携させた HR テックが中心的な役割を果たす](#)
- 5 [職場における生成 AI の可能性と限界を理解する](#)

Spotlights

[パフォーマンスベース認定資格により採用効率が向上](#)

[アダプティブラーニングとは？](#)

[働き方のネクストノーマル](#)

[アルファ世代と、世代間連携の次のフェーズに備える](#)

[注目のバズワード](#)

Introduction

米国の経済と労働市場は複雑で、おそらくこれまで以上に混乱が続いています。そうしたニュースの渦は、企業や労働者が解釈する現状や今後の見通しを大きく狂わす可能性もあります。

過去1年間、生成AIは人々の想像力をかき立てるものでした。職場においてはその統合と浸透は始まったばかりであるため、使用することで働き方がどう変わるのか？といったことへの憶測や期待、そしていくらかの不安を生み出しています。

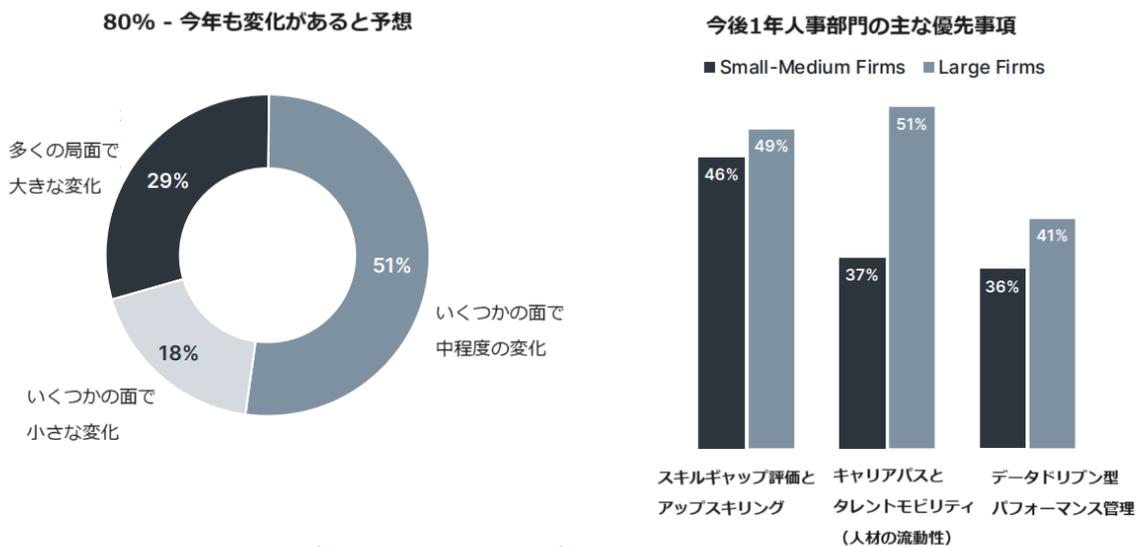
従業員と雇用主の優先順位に見られる変動は、(パンデミック後の) オフィス復帰ポリシー、雇用慣習、企業文化、そして仕事そのものの意義に影響を与えています。アルファ世代の到来とともに、企業性はこれまで以上に多様なワークフォースに対応するようになり、新たな課題も生まれます。

こうした環境下で、人事(HR)リーダーや、人材育成(L&D)の専門家は、従業員エクスペリエンス(EX)、スキルベースの採用および開発アプローチ、HRテクノロジーシステム、AIを活用したイノベーション、そしてこれらの相互作用など、ワークフォースに関する重要なトピックに熱心に取り組んでいます。

世界中の職場がパンデミック後の新たな拠点を模索するなか、長年の課題も予想外な形で進化しています。

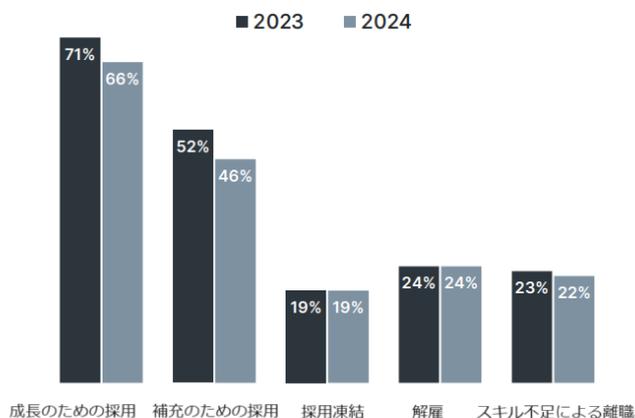
CompTIAのWorkforce and Learning Trendsレポートでは、ビジネスリーダーと従業員が今年を乗り切るうえで、こうした変化のさまざまな側面を掘り下げます。このレポートは専門家による定性的な洞察と、約1200名のHRおよびL&Dプロフェッショナルを対象とした定量調査のデータを含みます。詳細は「調査手法」を参照してください。

人事担当者は、さまざまな局面で変化に対応する

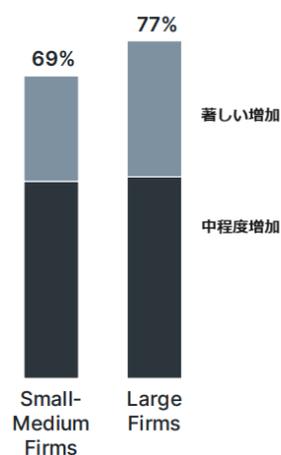


採用活動の正味効果を評価する

ほとんどの企業は採用ペースを維持すると予想

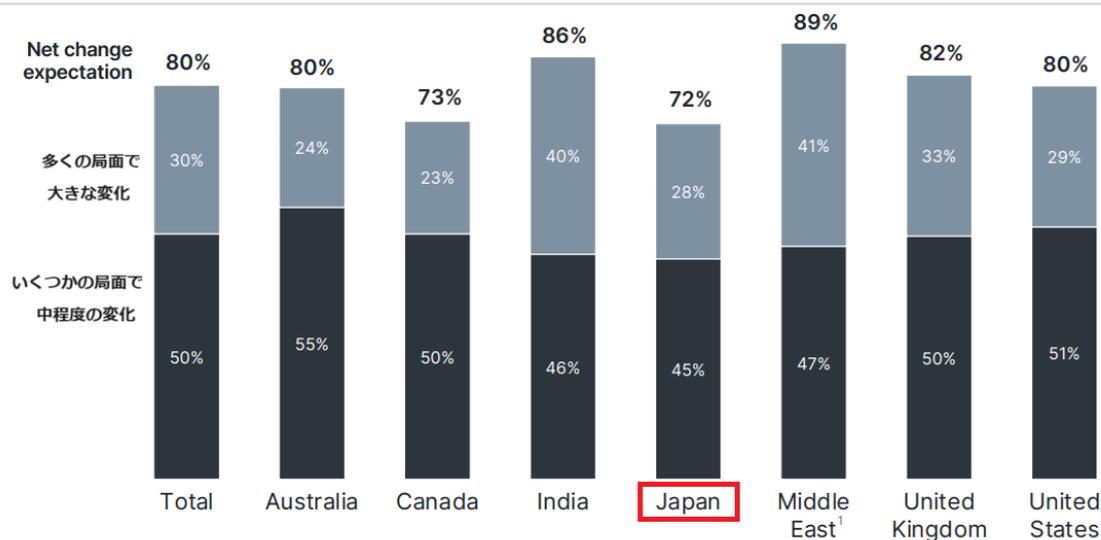


技術職の採用に対する予想



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

人事リーダーは、今後1年間に人事面で多くの変化が起こると予想



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

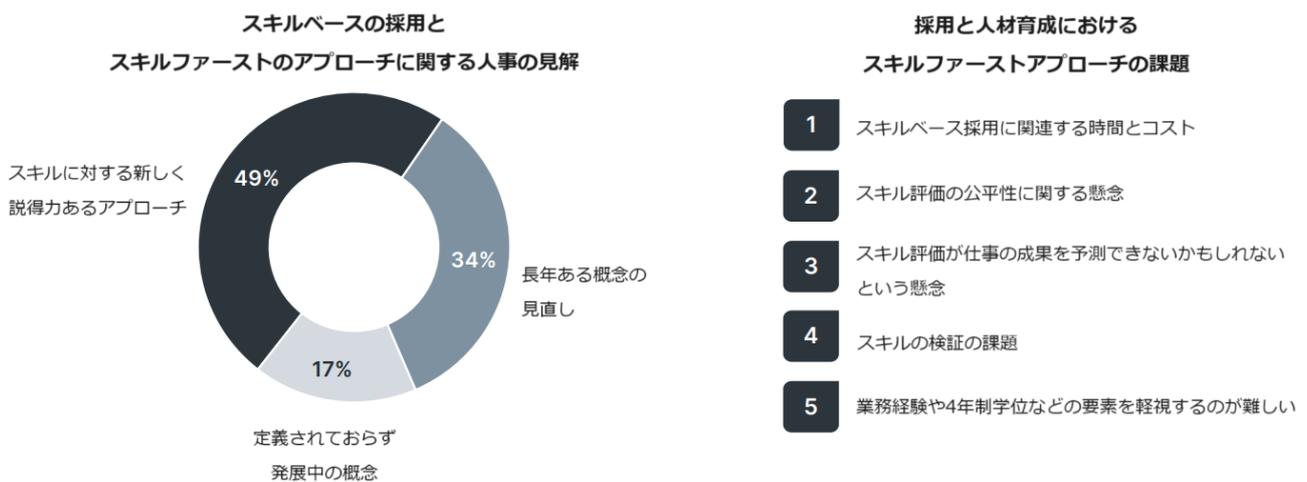
1 スキルファーストのアプローチは、成果重視を鮮明にする



スキルベースの採用とそれに関連するスキルファーストのアプローチは、ワークフォースに関する議論で波紋を広げています。近年のさまざまな要因が重なり、人材担当者がスキルベースの作用や、スキルファーストのアプローチをどう概念化しているか変わってきています。これは、Apple や Google などの有名企業や、ペンシルベニア州やミネソタ州などが、今後は求職者に4年制大学の学位を要求しないことを発表していることから明らかです。求人広告データからこうした傾向がマクロレベルで見られることが確認できており、技術職の求人約50%において、4年制大学の学位要件が書かれていません。(1)

CompTIA の Workforce and Learning Trends レポートでは、人事担当の約半数が、スキルベース採用のアプローチは、古いアイデアをパッケージ化したものではなく、「新しく説得力のある戦略」として捉えていることがわかりました。雇用主は常に、仕事をこなせる従業員を求めており、スキルや能力に関するさまざまな直接的または推論的な尺度に頼ってきましたが、今は新たな視点で見ているようです。

スキルベースのアプローチの良い点と課題



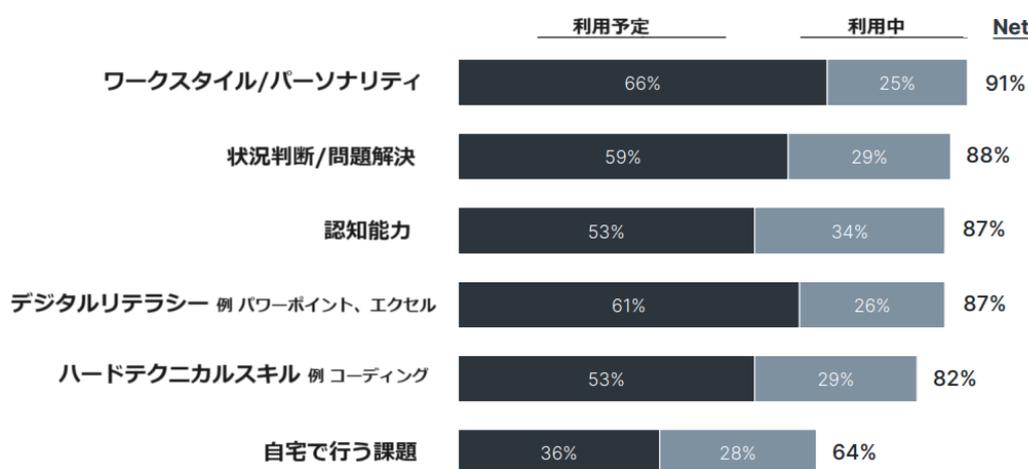
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

業界を問わず、人事のリーダーは、採用と人材育成に対するスキルベースのアプローチを大部分で指示していますが、実際には明白な障壁があります。彼らのほぼ半数（48%）が時間とコストの増加を認識していると報告し、40%がスキルの検証を課題として挙げました。評価の面においては、公平性やパフォーマンスと成果の予測に関する懸念も挙げられました。

組織内では最終的な内定の段階でズレが生じるかもしれません。例えば、採用担当者が古い信念に回帰し、学位や家柄に偏り、自分と同じような人を採用するといった場合です。求人広告データはこれを裏付ける傾向があり、広告による募集方法と実際の採用との間には、職種によって異なるものの明らかなギャップがあることを示しています。(2)

これは、必ずしも企業がスキルベースの採用に真剣に取り組んでいないことを意味するのではなく、スキルベースのアプローチを運用する上でのさまざまなハードルを強調するものです。異なるスキルセットが幾重にもからみあった職務という状況において、スキルだけでなく、そのスキルに関連する業務までも理解することは相当複雑なことです。

スキル評価の利用が増加



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

もちろん、志願者の知識、スキル、能力を完全に把握できるアプローチはありません。特にソフトスキルや専門スキルは測定が難しいとされます。本レポートのAIトレンドで説明しているように、スキルの評価と開発のあらゆる側面でのイノベーションが急速に進んでいます。実験やパイロットプロジェクトは、人事機能全体においてAIを本格的に活用する方向へと向かっています。履歴書審査ツール、バーチャルアシスタントやチャットボット、職場でのシミュレーションは市場に進出しているツールのほんの一部です。

しかし、ツールを合わせることでより良い結果が生まれるかはまだわかりません。採用プロセスが明らかに自動化された人工的なやり取りの連続となると、強いコネクションを持つ志願者は、AIをスキップして、採用判断を下す人物とのつながりを利用するかもしれません。だとすれば、これらテクノロジーの介入も現状を十分に打破するものではありません。

平行して利用が進んでいるのが、知識とスキルの両方を評価するパフォーマンスベースの認定資格です。評価ツールと業界認知の認定資格を組み合わせたハイブリッドアプローチは、採用側において引き続き人気が高まるでしょう。

パフォーマンスベースの認定資格により採用効率が向上

調査参加者は、採用プロセスにおける認定資格の利用が年々増えていると回答しています。認定資格は採用プロセスにおける「重要な要素である」と回答した人の割合は6%増加しています。一方、認定資格を採用プロセスにおける関連要素として考慮していないと回答する割合はわずか17%でした。認定資格を重視する理由として、「志願者が職務に必要なスキルを保有していることを確認するため」と回答する割合も増加傾向にあります。

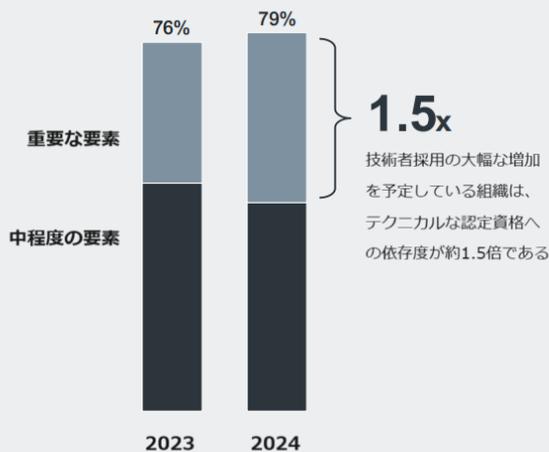
82%

業界で認められたテクニカル認定資格は
採用プロセスにおける「重要な要素」

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends

人事担当者は業界認知のテクニカル認定資格の依存度を高めている

認定資格は採用プロセスにおける志願者の特定と評価に影響する



業界認知のテクニカル認定資格が提供する価値

- 1 特定の職務、スキル、能力との整合性 } 2023より +4ポイント上昇
- 2 規制要件/コンプライアンスのニーズを満たす
- 3 4年制学位よりも新しい技術の評価
- 4 スキルベースの採用評価にかかる時間の節約
- 5 業界認知の検証は、企業理念にとって重要

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

2 アダプティブラーニングは、能力ベースの教育を高める



アダプティブラーニングは、ユーザー主体の学習アプローチを高めます。マネージメント陣が学習目標を設定し、各受講者が実施しなければならない一連のプログラムを作成するといった従来のトップダウンモデルとは対照的に、企業のトレーニングと能力開発はボトムアップの取り組みへと変化しています。

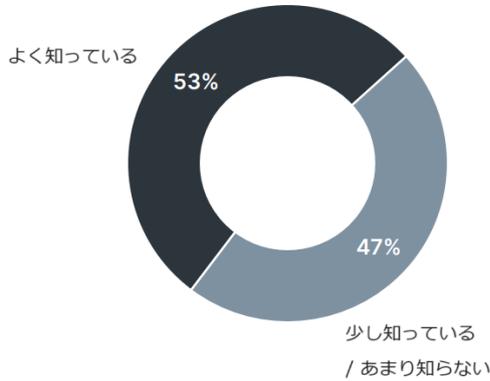
アダプティブラーニングの前身や特性の近い学習、パーソナライズ、セルフペース、マスタリーラーニング（完全習得学習）は、何年も前にさかのぼります。今日、アダプティブラーニングのツールは、学習者にはるかにダイナミックかつ豊かな体験を提供しています。人工知能はこの分野では初期段階にありますが、間違いなくこれらの要素を何倍にも加速させるでしょう。しかし、何度も見てきたように、未加工のテクノロジーだけでは望ましい結果を得るには十分ではありません。教師、教育設計者、クリエイティブコンテンツ開発者、UI/UX スペシャリスト、心理測定士などがチームに加わり、テクノロジーの力を活用して学習成果を達成する必要があります。

What is adaptive learning?

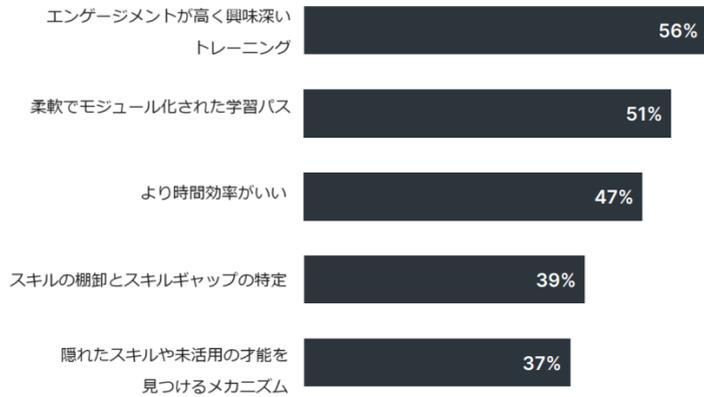
アダプティブラーニングは、データと分析を使い、個人のパフォーマンスやビヘイビア（行動）に基づいて学習体験を自動的に調整します。このシステムは、学習者一人ひとりのニーズに適用し、強み、弱み、予想されるキャリアパスにあわせた個別の提案を行います。アクティビティは、インタラクティブなシミュレーションからマルチメディアプレゼンテーション、クイズ、ゲームまで多岐にわたります。学習者は自身のパフォーマンスに関するフィードバックを受け、重点を置くべき領域を特定することができます。アダプティブラーニングは、学習者の最適な学習のためのマインドセット、つまりちょうどいい難易度を保つことを目指します。CompTIA のイノベーションラボによるアダプティブコンピテンシー学習の今後の展開にご期待ください。

イノベーションがアダプティブラーニングの概念を高める

アダプティブラーニングの概念に関する知識



アダプティブラーニングアプローチの良い点



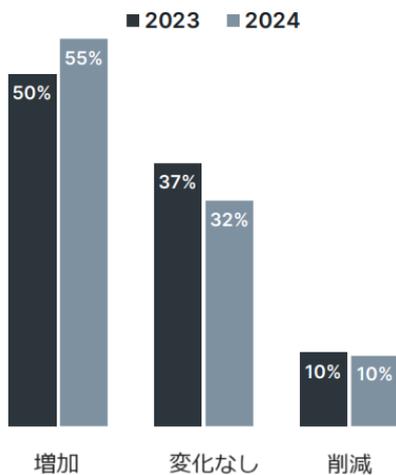
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

アクティブラーニングは大きな可能性を秘めていますが、プログラムを展開する前に人事や人材育成の専門家に対するトレーニングなどのサポートプロセスが必要となります。アダプティブラーニングを組織全体にそのまま導入してしまうと、学習者とマネージメント陣の双方にとって、解決するよりも多くの問題を引き起こす可能性があります。

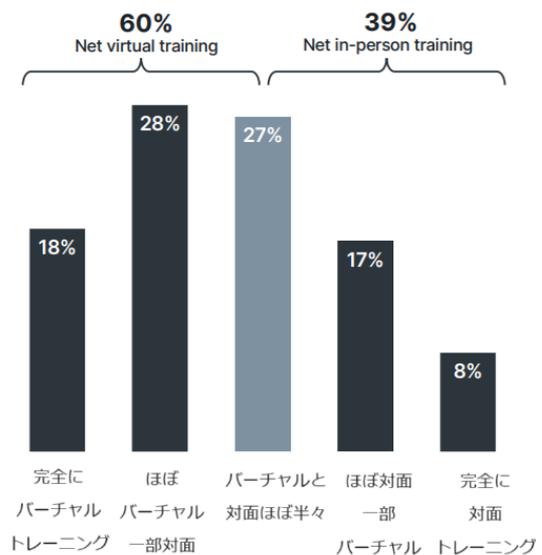
アダプティブラーニングの潜在能力を最大限に発揮するには、膨大なデータとコンピューティング能力も必要となり、そうした開発や実装、さらに維持には、課題やコストが生じるでしょう。たとえ小規模の組織がサードパーティのソリューションを選んだとしてもアダプティブラーニングプログラムの指針となる具体的な計画を作成する必要があります。

トレーニングと人材開発のための予算増加の見込み

HRによる今後1年間のトレーニングと人材開発の予想支出



想定されるトレーニング方法



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

3 デジタルフルーエンシーはその幅が広がり、キャリア価値を高める



1990年代のインターネット革命の対応として、デジタルリテラシーはテクノロジーを使った職場で労働者が必要とする新たなスキルセットを表す言葉となりました。デジタル時代が進み、より高度なスキルが求められるようになると、多くの雇用主の目標はデジタルフルーエンシー（デジタルの流暢さ/使いこなす力）へと移行しました。

リテラシーからフルーエンシーへの移行は、単なる修辭的なものではなく、現実世界で重要な意味を持ちます。デジタルリテラシーはさまざまなツールを使う能力を示すのに対し、デジタルフルーエンシーは異なるツールやアプリケーション、ソフトウェアソリューションを比較、対照、分析する能力を言います。例えば、デジタルリテラシーの高い従業員は、会社が指定するメールクライアント、ワードプロセストル、グループメッセージアプリ、ウェブブラウザをスムーズに使い分けることができます。デジタルフルーエントな従業員は、特定のビジネス成果を達成するためにどのツールが最も効果的であるかを判断し、仕事の変化にあわせて新しいツールやプロトコルを提案することができます。

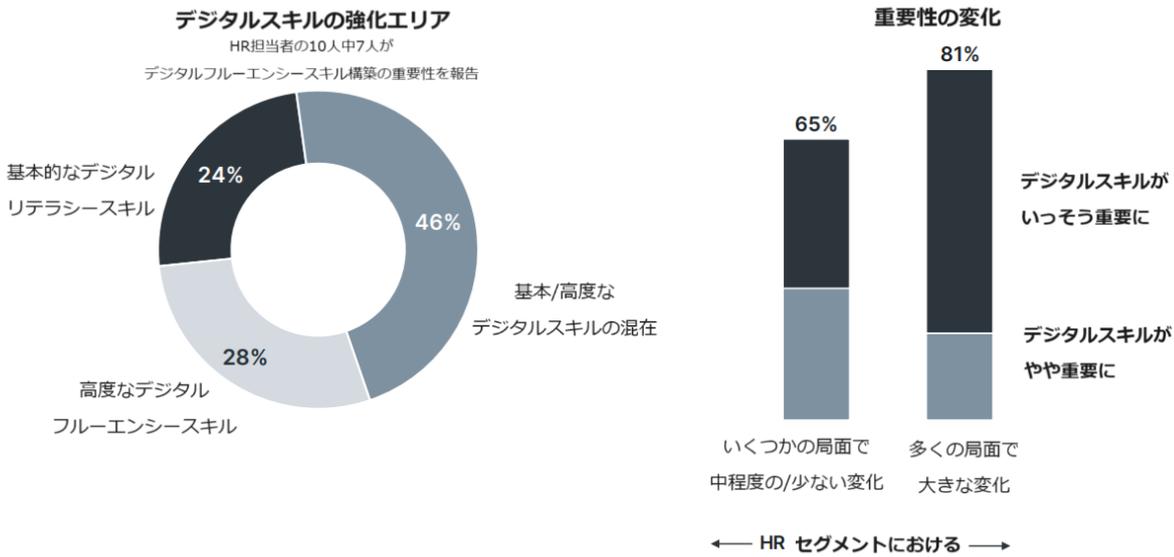
この概念は、比較的短期間で急速に普及しました。今年の Workforce and Learning Trends では、約 70% がデジタルフルーエンシーは組織内で重要な能力として増加し続けていると回答しています。

7 in 10

人事のリーダーの10人に7人は、今後1年間でデジタルフルーエンシースキルがさらに重要になると予想しています。

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends

デジタルリテラシーとフルエンシースキルが新たな重要性を持つ



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

デジタルフルエンシーは、企業が独自のソフトウェアやサードパーティのツールにますます依存する今日のテクノロジー環境において、特に求められる特性となっています。使われるテクノロジーが複雑に絡み合っていることから、ほとんどの雇用主は将来の従業員がそういった専用ツールのハンズオン経験がないことを理解しています。その代わりに、新しいツールをすぐに使いこなせる人材を優先したいと考えています。デジタルフルエンシーな従業員は、まだ扱ったことのないソフトウェアであれ、開発されていないソフトウェアであれ、使いこなすスキルを備えています。

経済の重要なセグメント、特に多くの中小企業は、近代化とデジタルトランスフォームを続けています。これら組織の従業員の道のりは、基本的なデジタルリテラシースキルから始まり、時間とともにより高度なデジタルフルエンシースキルへと進むかもしれません。

HRの評価 - 自社におけるデジタルスキル領域の重要性の高まり

	Overall	Small Firms	Medium Firms	Large Firms
サイバーセキュリティ	72%	75%	72%	71%
人工知能 (AI)	65%	62%	61%	72%
データと分析	63%	57%	63%	66%
ハードウェア、デバイス、周辺機器 他	62%	61%	59%	65%
アプリケーション 例：生産性、CRM 他	62%	63%	58%	64%
コーディング	46%	42%	42%	52%

大企業の人事担当は、デジタルAIリテラシースキルの開発に高い優先順位を置いています。対照的に、小規模企業では、サイバーセキュリティに高い優先順位を置いています。

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

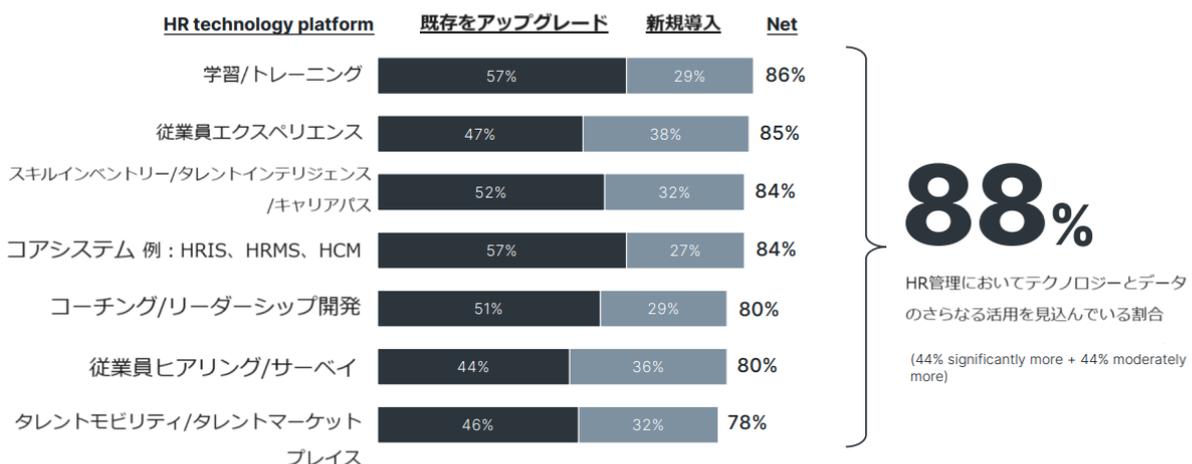
4 人材とプロセスに連携させた HR テックが中心的な役割を果たす



人事/HR 部門の責務が変わるにつれて、彼らが使用するソフトウェア一式、いわゆる「テクノロジースタック」も進化しています。どちらも、管理機能から戦略計画のための完全に統合されたハブとなっています。今日の HR テックスタックには、採用、オンボーディング、パフォーマンス管理、学習と能力開発、従業員エンゲージメント、報酬、福利厚生などを処理できるソフトウェアが含まれます。今では、会議のスケジュール設定からスプレッドシートの分析まで、職場で行われるほぼすべての作業が HR システムと関わりがあります。業界アナリストによると、平均的な大企業は、約 80 種類の HR アプリケーションを運用しているといいます。⁽³⁾ 理想的には、これらのツールがシームレスに連携し、人事のワークフローを合理化し、効率を高め、データドリブンの意思決定を可能にします。

しかし、実際にはこれらすべてのツールを効率的に連携させ、価値ある洞察を提供することは難しいこともわかっています。HR テックスタックの話題が高まるにつれ、同時に期待も高まります。例えば、アダプティブラーニングの大きな可能性を実現するには、HR テックスタックのすべてのツールを連携させる必要があります。そうすることで、組織は必要なスキルを予測することができ、従業員のスキル習得の特定や、スキルギャップの見極めが可能となります。

HRはテクノロジーと人材・プロセスの連携に努める



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

これらのシステムは、やりがいがないと感じる従業員や、燃え尽き症候群の従業員を特定することもできることから、リテンションや職場文化の改善につなげることができます。開発者たちは、HR システムが従業員一人ひとりの学習や開発に関するアクティビティ、転職、さらには日常の活動までを推奨し、体系化できるような職場を構想しています。ニュートラルネットや大規模言語モデルに基づいて構築された AI システムは、レガシーシステムを置き換えるとされていますが、この移行には時間とリソースを要します。

こうした動向を見ると、HR 部門を支えるテクノロジーがますます複雑化することは明らかです。膨大なデータの保存や、さまざまなシステムの統合、さらには、離職率、リテンション、賃金の公平性、社内異動、スキル習得といった難易度の高い問題をより深く理解するための必要分析をどのように実行するのでしょうか。

こうした疑問に簡単な答えはありません。人事担当者たちはソフトウェアツールを選択する以上のことを行う必要が高まっています。彼らは、テクノロジーの真の進化を理解する必要があり、組織がビジネスを最適化させるために、テクノロジーを生産的かつ責任を持ってどのように利用するかというビジョンを推進する必要があります。

大企業におけるHRテックプラットフォームの投資優先順位

投資優先順位

[net intent to upgrade existing platform or adopt new]

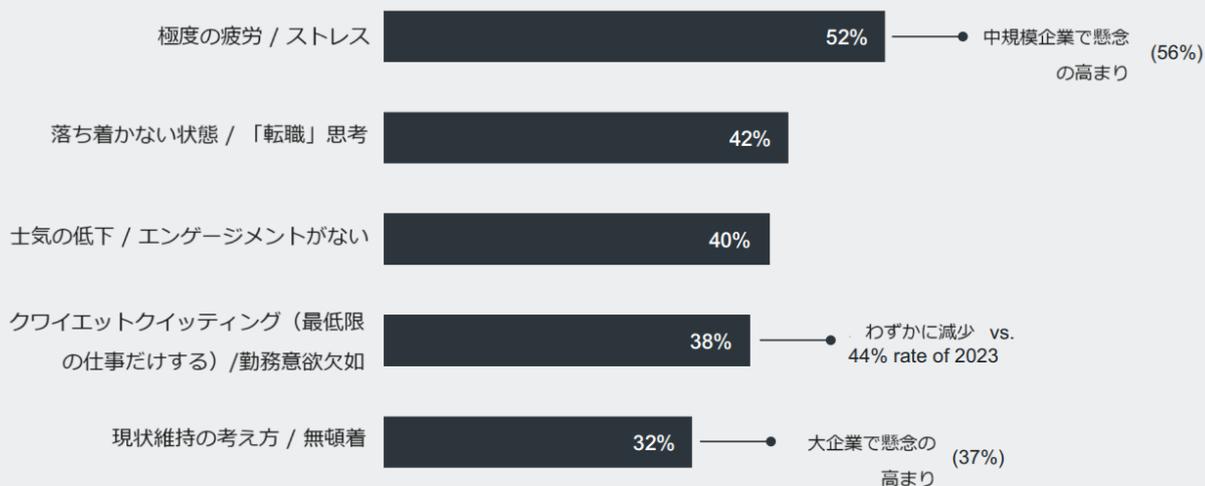
- 1 コアシステム e.g. HRIS, HRMS, HCM [86%]
- 2 従業員エクスペリエンスプラットフォーム [85%]
- 3 スキルインベントリ/タレントインテリジェンス/
キャリアパスプラットフォーム [85%]
- 4 学習/トレーニングプラットフォーム [82%]
- 5 コーチング/リーダーシッププラットフォーム [82%]

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

働き方のネクストノーマル

2023年、多くの企業はパンデミック前の職場環境に戻し、より規則正しいスケジュールで従業員をオフィスに復帰させたいと考えていました。2024年、この取り組みの大半が失敗に終わり、従業員は予想以上に大きな影響力を持つことが明らかになりました。労働者のかなりの部分は、以前のルーチンに戻ることを望んでいないのです。Gartnerの報告によると、柔軟な働き方に影響が出た場合、半数以上の労働者が別の仕事を探すと回答しています。(4) 昨年は、従業員をオフィスに戻すことに重点が置かれていましたが、今年の目標は、柔軟性とオフィス時間の適切なバランスを見つけること、に移行しています。

人材のリテンションと生産性に関する懸念は依然として人事の焦点に



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

5 職場における生成 AI の可能性と限界を理解する



OpenAI の ChatGPT の発表は国中を席卷したと言っても過言ではありません。驚くほどの短期間で、AI とマシンラーニングに関するニッチな議論は、「新たな AI の時代が職場と経済のあらゆる側面に革命を起こす」という大々的なステートメントに変わってしまいました。残念ながら、これには、AI が火や電気の発見に匹敵するほどの潜在的影響を持つ、といったようなセンセーショナルな誇大広告も伴うものでした。(5)

さほど遠くない過去には、インターネットの広範に及ぶ導入も革命的なテクノロジーと考えられていました。その出現、導入、あらゆる職場へのインテグレーションにより、仕事の基盤や慣習の多くが生まれ、変化し、そして破壊されてきました。スマートフォン、モバイルアプリ、クラウドコンピューティング、ビッグデータ、モノのインターネット (IoT)、ブロックチェーン、5G、暗号通貨、その他多くのテクノロジーが、大胆かつ時には終末論的な言葉で説明されてきました。期待を大きく上回るものもあればその逆もありました。

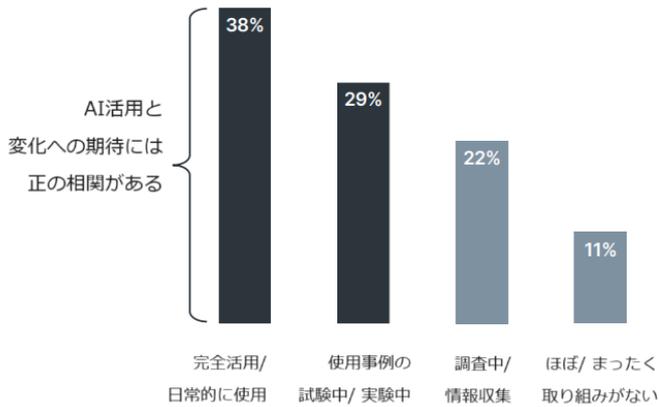
生成 AI がワークフォースに与える影響に関する予測は、多くの仮定に基づいています。(ワークフォースの) 大量移動や、ディストピア (反理想郷) を描いた脅威といった悲痛な警告は珍しくはありません。しかし、現実はずっと異なる違いを持ちます。

CompTIA のリサーチでは、こうした意識を調査したところ、多くの職場が AI のイノベーションに対してよりオープンかつ期待を寄せていることがわかりました。人事担当者の間では肯定的であるこうした結果を裏付けるように、世界中の 25,000 以上の労働者を対象にした Oliver Wyman Forum の調査では、初期段階では AI に対する懐疑論は比較的少ない事がわかっています。調査回答者の 60%以上が、生成 AI は大幅なコスト削減と改善をもたらす可能性がある、という意見に同意しています。(6)

こうした反応は、生成 AI により、「企業はより少ない労力でより多くのことができるようになる」「従業員はより短い期間でより有意義な目標を達成できるようになる」という広く信じられている信念を反映しています。

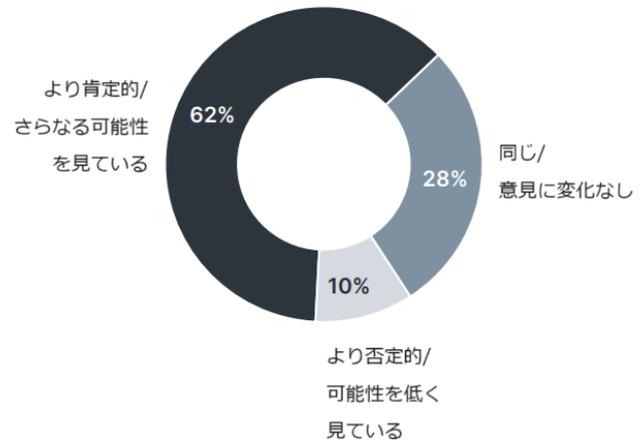
職場における生成AIの可能性と限界を理解する

67%が自社の人事部門におけるAIの活用を報告



AIに対する意見の変化

Among HR professionals reporting AI use at their organization



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

楽観的な観測としては、生成 AI によって労働者はより有意義な仕事するための時間を取り戻すことができるようになるという点です。今日の知識労働者の多くは、つなぎっぱなしの通信とどこにいても仕事ができる環境から、絶え間ないデジタル情報に圧倒されています。膨大な量のデータを分析し、状況に合わせてカスタマイズされた応答を作成するという 2 つの能力を備えた生成 AI は、知識労働者が大量の情報を生産的に対処する上で役立ちます。ある構造化されたタスクを自動化することで、生成 AI は知識労働者の認知能力を高め、より高いレベルで充実したタスクに対応できるようになります。

しかし、これらメリットの大半は、まだ実現の見通しが立っていない状況です。一部の大手企業は AI ツールを導入していますが、ほとんどの企業はまだ生成 AI を「試している」だけです。使用の大半は非構造的かつ非公式で、体系化されたワークフローの一部ではありません。そのため、本リサーチでは、回答者の 38%のみが「AI を日常的に使っている」、51%が「実装の初期計画段階にある」という結果が示されました。さらに、組織の4分の3は、肯定的な成果と経験を提供するための包括的な戦略を持ちません。(7)

現時点では、職場での生成 AI は、現実というより潜在的な存在と言えます。転換点は、このテクノロジーがエンタープライズのソフトウェアパッケージに広く組み込まれた時に訪れるでしょう。それまでは、導入と実装は断片的かつ試験的なものになります。しかし、それ以降は、導入が急速かつ広範囲で大きなものとなると、多くの専門家は予想しています。

テクノロジーの専門家、ビジネスリーダー、求職者などの視点から見た AI のさらなる洞察を得るには、CompTIA のリサーチをご覧ください。

1 in 2

人事のリーダーの2人に1人は、AIによる雇用レベルの総体的な変化はなく、雇用の増減は均等になると予想しています。

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends



アルファ世代と、世代間連携の次のフェーズに備える

人事プロフェッショナルの間で絶えず議論されているのは、世代交代が職場にどのような影響を与えるかという点です。現在、Z世代がワークフォースに加わるなか、組織は2010年から2024年の間に生まれ、今後5年から7年に大量にワークフォースに加わるアルファ世代の到来を見据えています。世界的に、この世代は史上最大の人口となり、20億人を超えると予想されています。アルファ世代の最後が生まれる頃には、Z世代がワークフォースでベビーブーム世代を追い抜く可能性が高いとされています。⁽⁸⁾若い世代がより高い柔軟性、より多くのリモートワークの選択肢、より包括的な環境を求めるようになり、従来の規範や期待が覆されつつあります。

始まったばかりの世代を特徴づけるのは難しいですが、1つ参考になるのは、アルファ世代の最年長メンバーは、iPadが発売された年に生まれたということです。この世代全体が知っているのは、強力なアルゴリズムによって動かされるソーシャルメディアツールだけです。最も注目すべきは、アルファ世代の初期の学生時代は、COVID-19のロックダウンなどの期間であったことから、オンライン交流は情報を伝え有意義なつながりを維持するための一般的な方法であったということです。これらの若者は対人交流の経験が少ないことから、非同期のデジタルコミュニケーションを強く好む可能性が高いかもしれません。最後に、アルファ世代は、白人人口がマイノリティである米国初の世代で、全体の48%を占めます。これに対し、Z世代は51%、ミレニアル世代は55%、X世代は60%、ベビーブーム世代は72%です。⁽⁹⁾

注目のバズワード

バズワード/流行語は、反応を引き起こします。時に、キーワードのタグ付けや SEO によって制御不能となったラベリングにうんざりすることもあります。または、鬱陶しい業界用語になったり、長年使われてきた概念に取って替える場合もあるでしょう。バズワードは、労働者や組織の思考や行動について、新たな洞察の核心を提供することが多くあります。

ニュースやソーシャルメディアでよく取り上げられるバズワードや用語には次のようなものがあります。

- Workfluencer (ワークフルエンサー/TikTok や LinkedIn などのソーシャルメディアプラットフォームで仕事に関連したトピックを共有する人)
- Unretiring (退職しない/仕事復帰)
- Quiet managing (静かな管理/生産性を低下させる要因を排除し、傍観する)
- Productivity theater (生産性劇場/ Slack や Teams などのデジタルコミュニケーションを巧みに使って、従業員が自身の生産性をアピールする行為)
- Talent debt (人材の負債/生産性が低く維持コストが高いがエンゲージメントのない従業員)
- Feedforward (フィードバックの逆の行為。未来志向の解決策に置き換える考え方)
- Dry promotion (ドライプロモーション/役職だけの昇進)
- Buzzword Watch (バズワード/流行語ウォッチ)
- Coffee badging (コーヒーバッジ/短時間オフィスに滞在した後、あとは自宅で仕事をする)
- Quittok (loud quitting) (騒がしい退職/突如仕事を辞めること)
- Shift shock (役割や会社が、自分が信じていた/聞いていたものとはまったく異なることに気付いた時の感情)
- Empathy gap (共感ギャップ/他者の経験や感情を理解し共感することが難しいと感じる認知バイアス)
- Bottleneck boss (ボトルネック上司)
- AI washing (AI ウォッシング/製品やサービスが AI よって優れたものであるように誇張するマーケティング)
- Universal Design for Learning (UDL) (すべての学習者のニーズと能力に対応し平等な機会を与える学習アプローチ)

HR やワークフォースに関するバズワードについては、以下などの記事を参照してください。

[54 trending HR buzzwords \(techtalent.com\)](https://techtalent.com/54-trending-hr-buzzwords)

Methodology 調査手法

CompTIA Workforce and Learning Trends には、CompTIA の専門家チームによる専門的知識が組み込まれています。この定量的調査は、業界を代表する米国の人事および L&D 担当者 500 名と、国際的な人事および L&D 担当者 693 名が回答したオンライン調査で構成されています。完全なデータセットは、回答者 1,193 名です。データは 2024 年 1 月中旬から 2 月中旬に収集されました。

どの調査でもそうであるように、標本誤差は起こり得る誤差の原因の一つにすぎません。非標本誤差を正確に計算することはできないため、その影響を最小限におさえるために調査設計、データ収集と処理のあらゆるフェーズで予防的ステップがとられました。

従業員数による企業規模の分類：

- 10-99 小規模企業
- 100-499 中規模企業
- 500-999 大規模企業
- 1000+ 巨大企業

CompTIA は市場調査業界の Insights Association のメンバーであり、世界的に尊重されているその標準および倫理規定を順守しています。当調査に関する質問は research@comptia.org までお願いします。

CompTIA について

CompTIA (the Computing Technology Industry Association) は、世界有数の IT 認定およびトレーニング団体です。CompTIA はテクノロジー分野でのキャリアを開始または向上させようと取り組むすべての学生やキャリアチェンジャー、専門家の可能性を引き出すことをミッションとしています。世界中の何百万人もの IT プロフェッショナルやそれを目指す方が、CompTIA のトレーニング、教育、認定資格、ソートリーダーシップによって、IT で働くための自信とスキルを身につけています。

<https://www.comptia.org/home> CompTIA 米国本部ウェブサイト

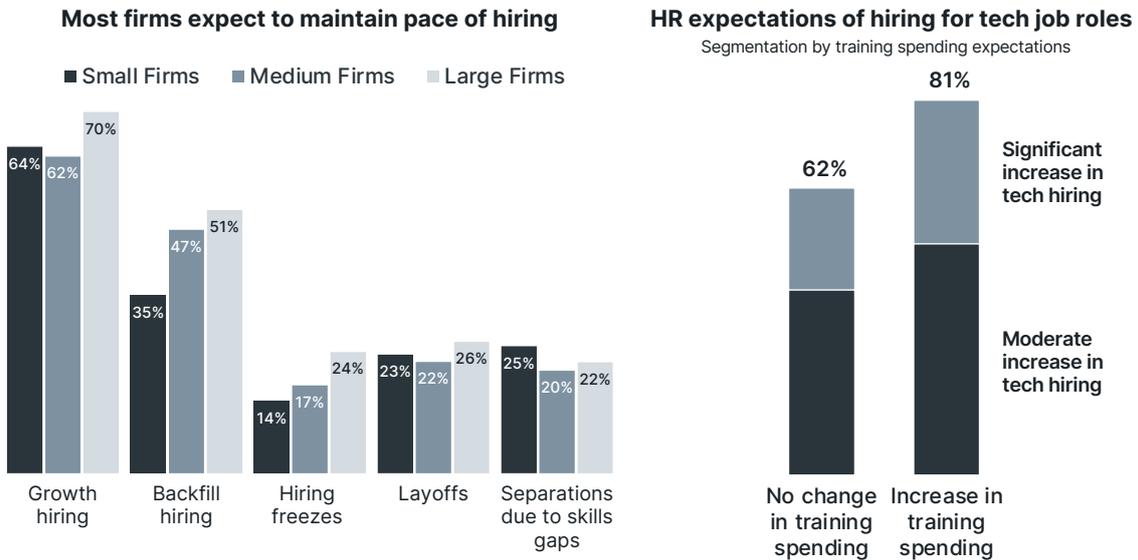
<https://www.comptia.jp/> CompTIA 日本支局ウェブサイト

Source

1. CompTIA Tech Jobs Report | April 2024 release | Analysis of Lightcast job posting data
2. <https://www.burningglassinstitute.org/research/skills-based-hiring-2024>
3. <https://joshbersin.com/2023/06/the-next-generation-of-hr-software-has-arrived-finally/>
4. Gartner HR Survey Finds Within 12-Month Period, Half of Candidates Have Accepted a Job Offer – and Then Backed Out Before Starting, <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-08-23---gartner-hr-survey-finds-within-the-last-12-months-->
5. Sundar Pichai, CEO of Google's owner Alphabet, <https://www.marketwatch.com/story/artificial-intelligence-is-more-profound-than-fire-electricity-or-the-internet-says-google-boss-11626202566>
6. "How Generative AI Is Changing the Future of Work," <https://www.oliverwymanforum.com/global-consumer-sentiment/how-will-ai-affect-global-economics/workforce.html>
7. <https://newsroom.accenture.com/news/2024/accenture-report-finds-perception-gap-between-workers-and-c-suite-around-work-and-generative-ai>
8. Glassdoor's 2024 Workplace Trends, <https://www.glassdoor.com/research/workplace-trends-2024>
9. Gartner HR Survey Finds Within 12-Month Period, Half of Candidates Have Accepted a Job Offer – and Then Backed Out Before Starting, <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-08-23---gartner-hr-survey-finds-within-the-last-12-months-->

Appendix A

Assessing the net effect of hiring activities segmentation by firm size



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

Staff retention and productivity concerns remain HR focus

Perceived factors or expectations among job candidates that could potentially contribute to challenges in filling positions

	Overall	Small Firms	Medium Firms	Large Firms
Work-life balance / EX expectations	58%	53%	58%	60%
Salary / benefit expectations	58%	53%	61%	58%
Remote work or flexible work expectations	49%	43%	49%	53%
Career advancement expectations	43%	39%	43%	45%
Corporate culture / Purposeful work expectations	31%	30%	27%	35%

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

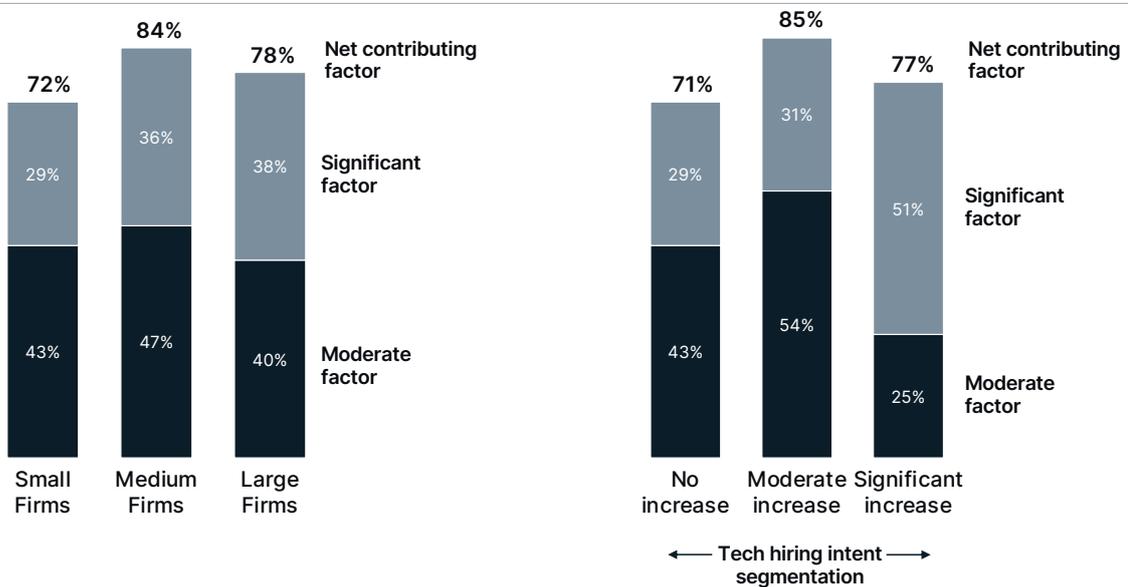
Reported use of assessments during the hiring process

Note: use may be situational based on job level or job type

Assessment Type	Small Firms		Medium Firms		Large Firms	
	Doing	Planning	Doing	Planning	Doing	Planning
Workstyle / personality	61%	32%	64%	25%	69%	20%
Digital literacy, e.g. PowerPoint, Excel	64%	23%	60%	28%	61%	27%
Situational judgement / problem solving	59%	28%	56%	31%	62%	28%
Cognitive ability assessments	46%	42%	53%	35%	58%	28%
Hard technical skills, e.g. coding	46%	34%	49%	30%	60%	26%
Take home assignments	34%	34%	32%	27%	42%	26%

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

How industry-recognized technical certifications factor into hiring process



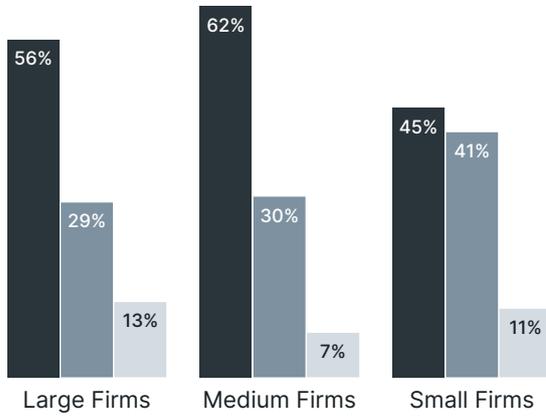
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

Majority of companies plan to increase or hold training spending steady

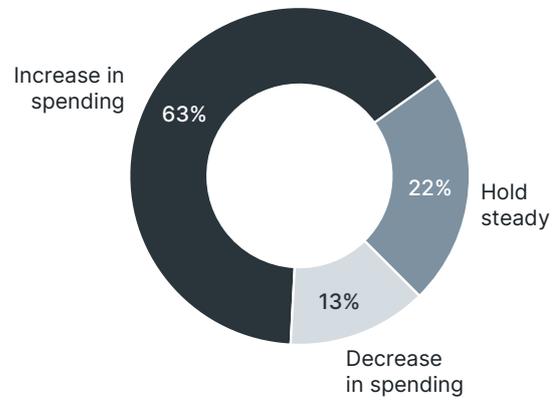
Spending intent for staff training and development

During 2024 time period

■ Increase in spending ■ Hold steady ■ Decrease in spending



Training spending segmentation by companies planning significant tech hiring



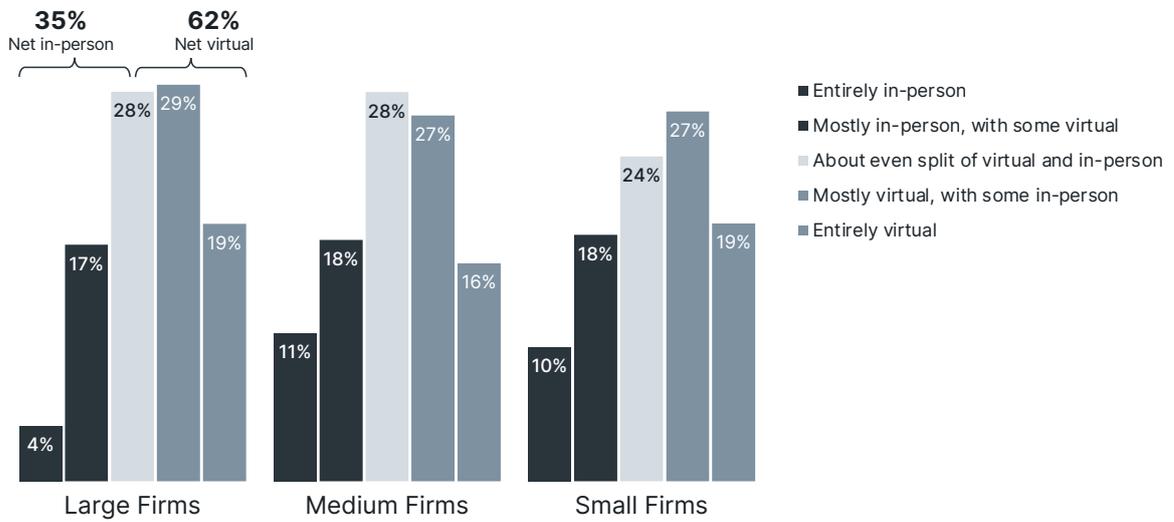
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

Reported challenges and limitations in evaluating training and development efficacy

	Overall	Small Firms	Medium Firms	Large Firms
Quantifying impact of training on productivity/quality	44%	40%	42%	49%
Connecting training to business outcomes	44%	47%	38%	48%
Identify training efficacy metrics and how to track them	44%	44%	45%	44%
Calculating training ROI over time	35%	29%	38%	37%
Not having benchmarks or peer comparisons to provide context	31%	33%	29%	33%
Conveying training importance/value proposition to senior leadership	29%	24%	31%	31%

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

Corporate training modality utilization in year ahead



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=500 US HR professionals | Unsure or NA responses not shown

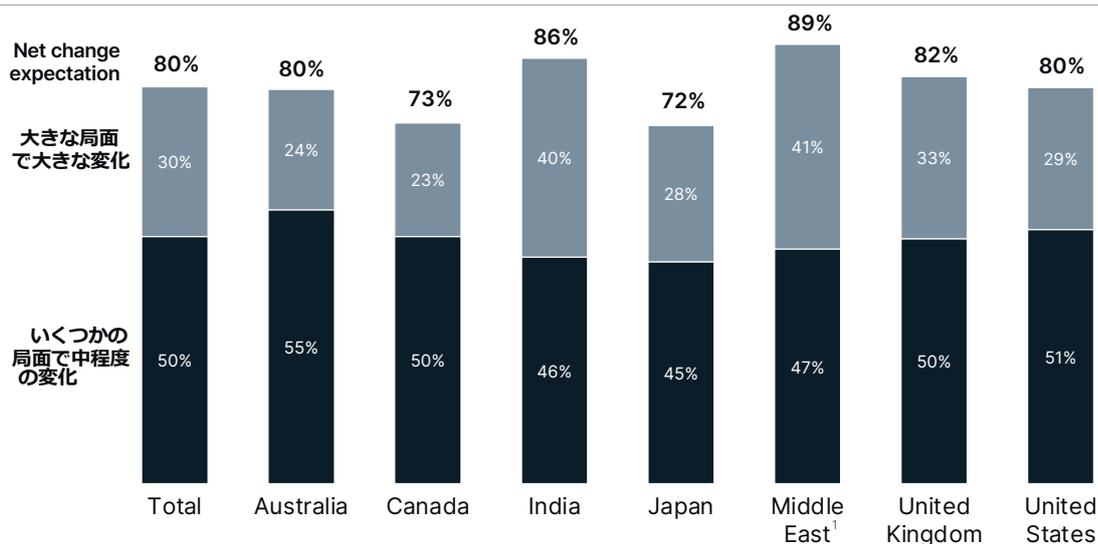
Appendix B

今後1年間におけるトップレベルの戦略的HR優先事項

	Total	Australia	Canada	India	Japan	Middle East ¹	United Kingdom	United States
リーダーシップとマネージャーの育成	57%	60%	44%	67%	62%	63%	54%	56%
HRテックシステム	52%	51%	41%	70%	37%	57%	50%	53%
スキルギャップアセスメントと アップスキル/リスキリング	50%	49%	41%	64%	51%	54%	46%	50%
キャリアパスと社内人材の流動性	44%	48%	36%	59%	33%	41%	44%	45%
データドリブン型のパフォーマンス管理	40%	31%	33%	54%	35%	47%	42%	40%

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

人事のリーダーは、今後1年間に人事面で多くの変化があると予想



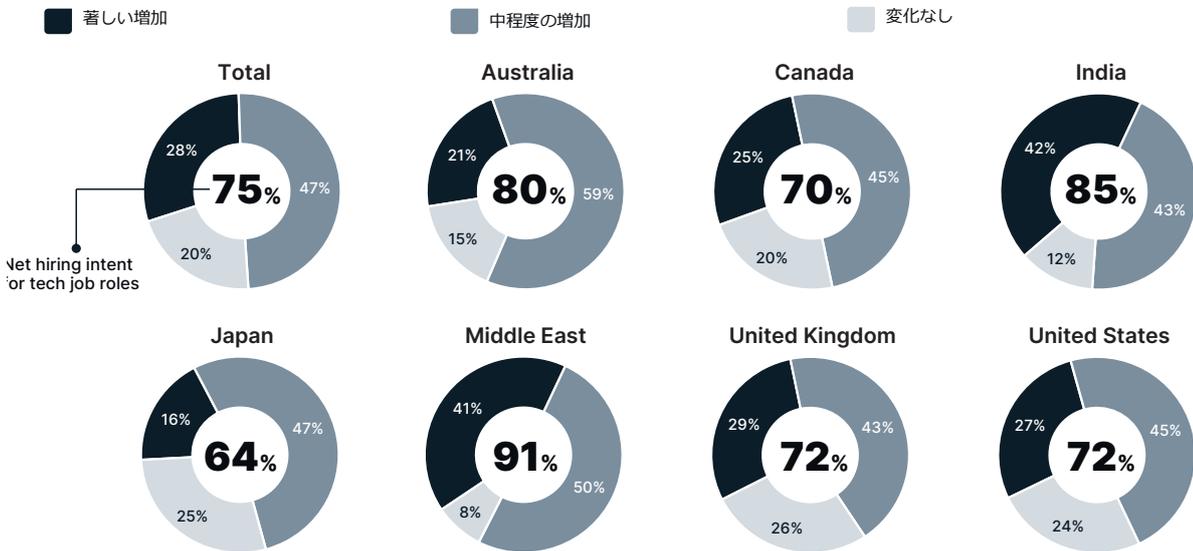
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

今後1年間の採用活動について

	Total	Australia	Canada	India	Japan	Middle East ¹	United Kingdom	United States
成長のため採用	66%	69%	57%	66%	63%	73%	67%	66%
退職や離職による補充採用	51%	63%	42%	64%	66%	53%	41%	46%
採用凍結	21%	26%	17%	37%	13%	17%	19%	19%
コスト削減、経済的要因による人員削減	27%	36%	21%	50%	22%	22%	22%	24%
スキルギャップ、職務の優先順位変更による解雇	23%	29%	14%	46%	13%	20%	20%	22%

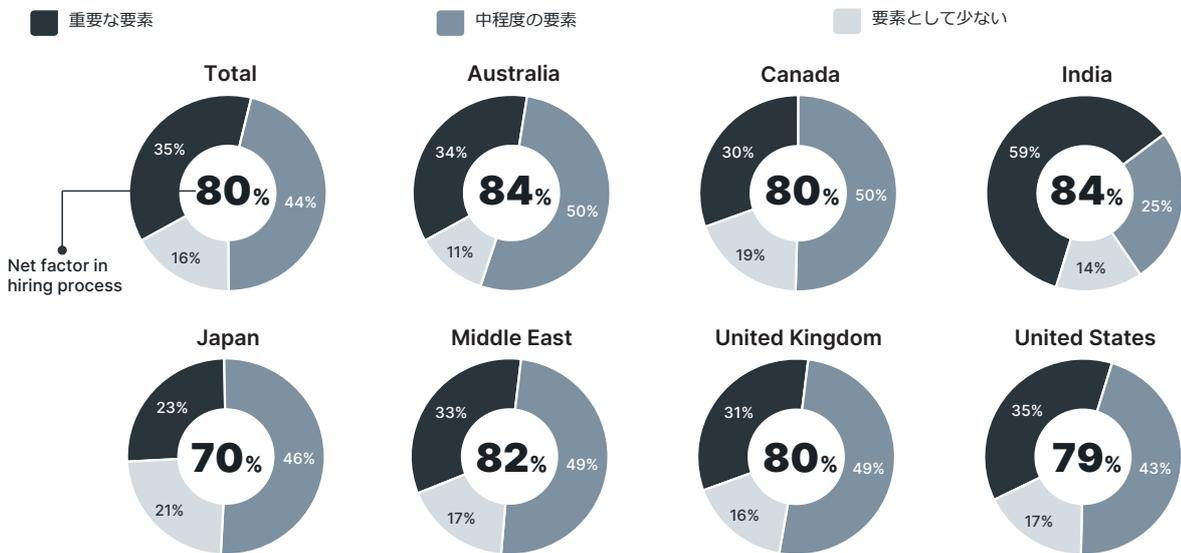
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

今後1年間の技術職の採用について



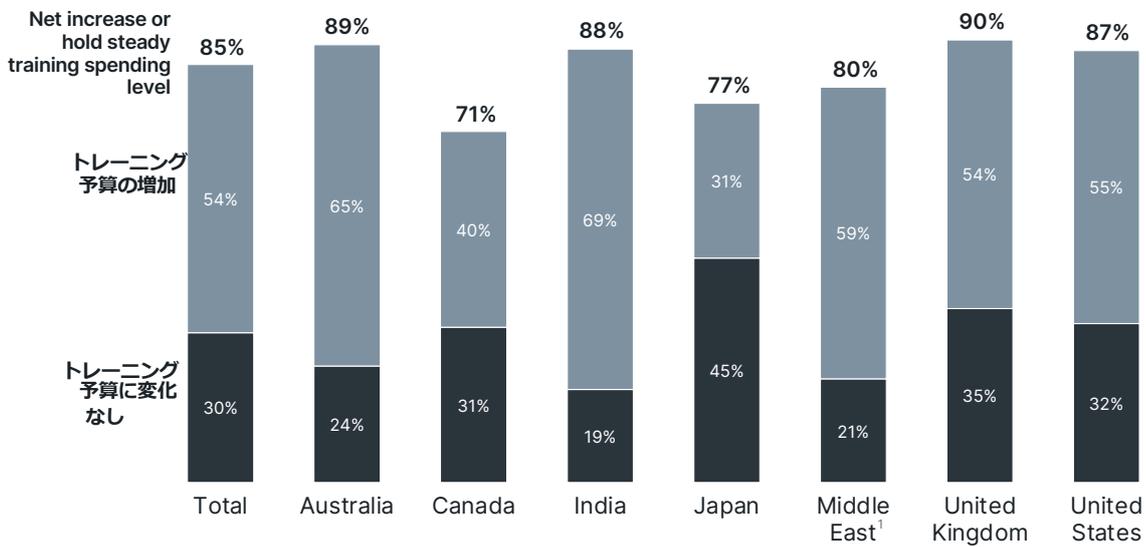
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

業界で認知されているIT認定資格が採用プロセスに与える影響



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | 1Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

トレーニングと人材開発のための予算見込み



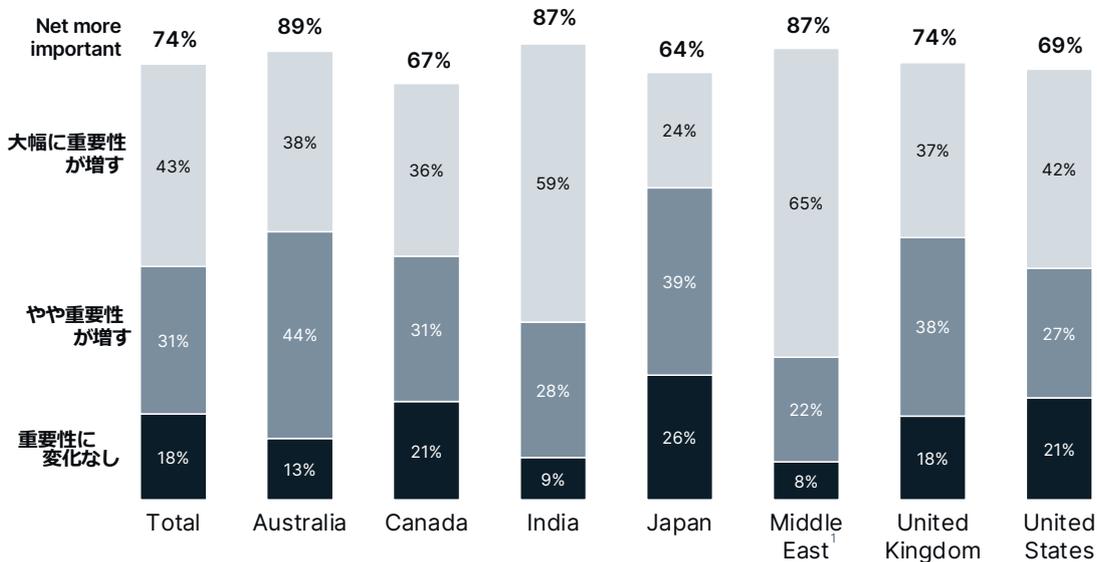
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | 1Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

想定されるトレーニング方法について

	Total	Australia	Canada	India	Japan	Middle East ¹	United Kingdom	United States
完全にバーチャルトレーニング	18%	17%	11%	25%	10%	38%	10%	18%
ほぼバーチャル、一部対面	29%	30%	30%	29%	24%	33%	31%	28%
バーチャルと対面ほぼ半々	27%	31%	29%	24%	21%	19%	38%	27%
ほぼ対面、一部バーチャル	17%	16%	21%	16%	22%	9%	15%	17%
完全に対面トレーニング	7%	6%	7%	5%	18%	1%	6%	8%

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

従業員がデジタルリテラシースキルを構築することの重要性



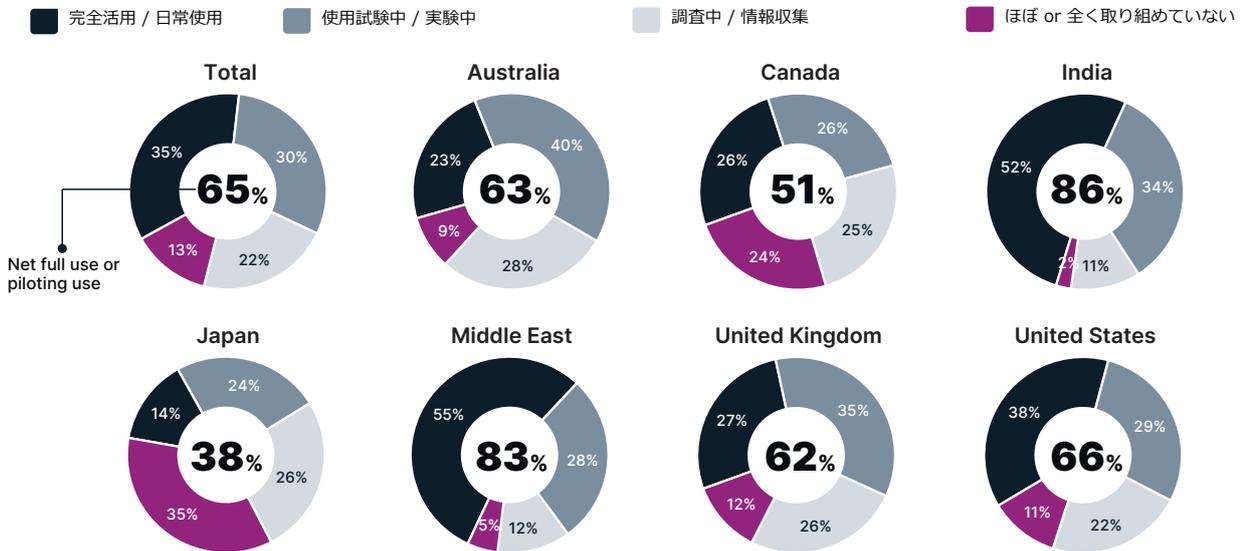
Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

デジタルリテラシースキルの領域

Digital literacy skills domain	Total	Australia	Canada	India	Japan	Middle East ¹	United Kingdom	United States
サイバーセキュリティ	70%	64%	70%	78%	55%	83%	66%	72%
人工知能 (AI)	64%	59%	50%	75%	39%	86%	64%	65%
データと分析	64%	58%	56%	73%	53%	78%	67%	63%
ハードウェア、デバイス、周辺機器など	63%	64%	48%	81%	46%	81%	62%	62%
アプリケーション e.g. 生産、CRMなど	61%	55%	48%	74%	48%	75%	61%	62%
コーディング	48%	40%	45%	72%	37%	67%	40%	46%

Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown

一部人事または人材管理/開発におけるAI対応ツールの使用



Source: CompTIA Workforce & Learning Trends | n=1,158 HR professionals | ¹Middle East representation across sample of countries | Unsure or NA responses not shown



CompTIA.org

Copyright © 2024 CompTIA, Inc.. All Rights Reserved.

CompTIA is responsible for all content and analysis. Any questions regarding the report should be directed to CompTIA Research and Market Intelligence staff at research@comptia.org.