

講演会ウェビナー

～コロナ禍で変化していく米国の労働環境 -人材採用・確保、リモートワークの課題・対策等～

1. 現在の採用市場概観

< The Great Resignation ～大退職時代～ >

- ・米国労働統計局の発表によれば、2022年1月までの過去6か月間に全米で毎月400万人が退職しており、テキサス州でもその傾向は顕著。
- ・現在全米で1000万以上の埋まらない仕事枠があり、テキサス州でも既にパンデミック直前よりも多くの仕事枠がある状況で、採用マーケットは売り手市場が続いている。

The Great Resignation / 大退職時代

- 過去6か月間連続で毎月400万人が退職
- テキサス州では2021年9月だけで44万人近くが退職
- 全米で1000万以上の埋まらない仕事枠
- テキサスでは2021年10月時点で90万の仕事枠(失業者数は70万人)
- テキサスにはパンデミック直前よりも仕事がある状態 (2021年に1306万の非農業雇員←2020年2月の統計より約9万増)

・大退職時代の背景には、こうした景気回復によってもたらされた求職者に有利な市場という他に、生き方や働き方に対する価値観の変化が大きく影響している。その変化は今までも徐々に起こっていたが、コロナ禍で顕著になった。今後、ウクライナ情勢等の影響で景気が左右されることがあったとしても、人材市場での価値観の変化は今後も無視できない要素と考える。

< YOLO Economy ～人生一度きり経済～ >

- ・アメリカでは既に96万人以上が新型コロナウイルスによって死亡し、若者の中でも身近な人の死を経験した人も多い。
- ・“自分がいつ死ぬか分からないのであれば、自分の好きなように生きたい”というYOLO(You Only Live Once)精神、価値観の変化が人々の転職活動にも影響している。
- ・特にミレニアル世代やZ世代に顕著なコロナ禍でのキャリアの特徴は、1. 自らがオーナーシップをもってキャリアをコントロールできること、2. ワークライフバランスを重視、3. 業務時間や就労場所の仕事の柔軟性や自由性の確保、4. 自らの情熱に沿っていること、の4つに代表される。

< 実際の退職理由・転職動機 >

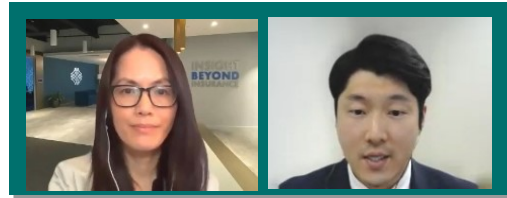
- ・LinkedIn社が昨年12月から今年2月にかけて行った調査の中で、今後6か月以内に転職を希望すると回答した層が“次の転職の決め手”として選んだ項目は、“良い報酬や福利厚生”(69%)がトップであり、“自らの興味や価値観に沿った仕事”(53%)が続いている。また、男女差が大きく(8%以上)現れた転職の決め手は、“よりストレスの少ない環境での就労”、“就労時間の柔軟性”、“勤務場所の柔軟性”の3項目であった。
- ・2021年3月から7月の間の退職者に対して調査を行ったLimeade社の報告によれば、コロナ禍での退職理由のトップは、“バーンアウト(燃え尽き症候群)”(40%)であった。
- ・MIT Sloan Management Reviewは2021年4月から9月にかけて、給与・賞与よりも直接的に転職・退職のきっかけになった理由を調査・分析している。その中で給与の10倍以上の割合で退職につながった理由として発表され

たのは“有害な企業文化”であった。これには、多様性・平等性を推進しない企業文化や、個人レベルで従業員が尊重されていないと感じたり、非倫理的な企業活動や業務内容などが含まれている。

- ・ウェビナーでは、こうした人材市場を踏まえた採用や人事管理の課題に関して、事前のアンケートで関心の高かった項目を中心にシンポジウム形式で議論を行った。

2. リモートワークでの人事管理とリスクマネジメント

- ・Gallup社の調査では、コロナ禍でリモートワークを経験した従業員のうち、54%は今後ハイブリッド形式を希望、37%が今後も完全なリモートワークを希望、また9%が完全にオフィスに戻ることを希望。
- ・リモートワークにおいては、今後も継続できる制度の構築が不可欠であり、リスクマネジメントの観点からもリモートワークポリシーの明文化が必要である。それぞれのポリシー策定の際には、誰が対象かを明記し、労働環境、労働時間、会社側がサポートすることと社員が自らすべきことなどの各種ガイドラインを設定する。
- ・リモートワークの環境において、コミュニケーションの制度化も有効である。社員一人一人に、いつまでに何の仕事を完成させるべきかといったゴール設定を行い、その過程で適切なフィードバックが必要である。ゴール設定に関しては、人事評価制度に基づき、業務や課題の達成が実際にどのような評価につながるのかを明確に伝えていくことが重要。
- ・特にリモートワークでの新入社員の受け入れに関しては、メンター制度を設けるなど、新入社員の社員教育に特化したコミュニケーション上の環境整備が大切である。また、気軽に相談がしやすい環境を整えるため、上司や部下以外に担当を決めておくのも良い。毎日もしくは1週間ごとにタスクやゴールを設定し、こまめな確認とフィードバックを行う事で、リモートワーク下でも新入社員の離職率低減につながる。
- ・オフィス環境でない分、自分の担当分野以外の社員の活躍などが見えにくく、今後のキャリアパスが見えにくくなる場合も多い。特に日系企業は、アメリカ支社での縦の昇進や昇級などの幅が狭い場合も多いため、将来的な異なるプロジェクトへの参加可能性など、横への広がりや経験を含めてキャリアパスを明確化することが、離職率を抑えることにつながる場合も多い。



3. コロナ禍の給与設定・昇給・福利厚生に関して

- ・売り手市場での採用における給与設定と既存社員の給与のバランスをどう解消するのか。報酬制度自体の見直しを行いつつも、先行きが不透明な現在の市場では、新規採用の際のサインオンボーナスや従業員へのスポットボーナスを駆使することも有効。サインオンボーナスは通常、年間の基本給与の5-20%を目安とする。Robert Half社が2021年に行った調査では、実際に48%の企業がコロナ禍でサインオンボーナスを導入している。給与のベンチマークは、一般的に該当地域での給与水準を理解することも大切だが、それ以上に実際に候補者を取り合うことになる競合他社の動向把握が重要。

(3ページへ続く)

目次	1…コロナ禍で変化していく米国の労働環境	4…ソフトボール大会	7…水口ケツ	10…テキサスメディカル
	2…3月度理事委員会議事録	5…P4続き・校長離任挨拶	8…在留室人 加治屋百合子	11…ヘタウマ英語・テキサス州スピーチコンテスト
	3…P1続き・駐妻日記	6…卒園・卒業式・便利帳	9…ピーカンキッズ・バードウォッチング	12…知っとん・Houston Walker・編集後記