

# 人材ポートフォリオの 現状についての調査

調査機関：ビザスクexpert survey

調査対象：企業の人事部門責任者

調査方法：Webアンケート

調査期間：2025年6月19日～6月27日

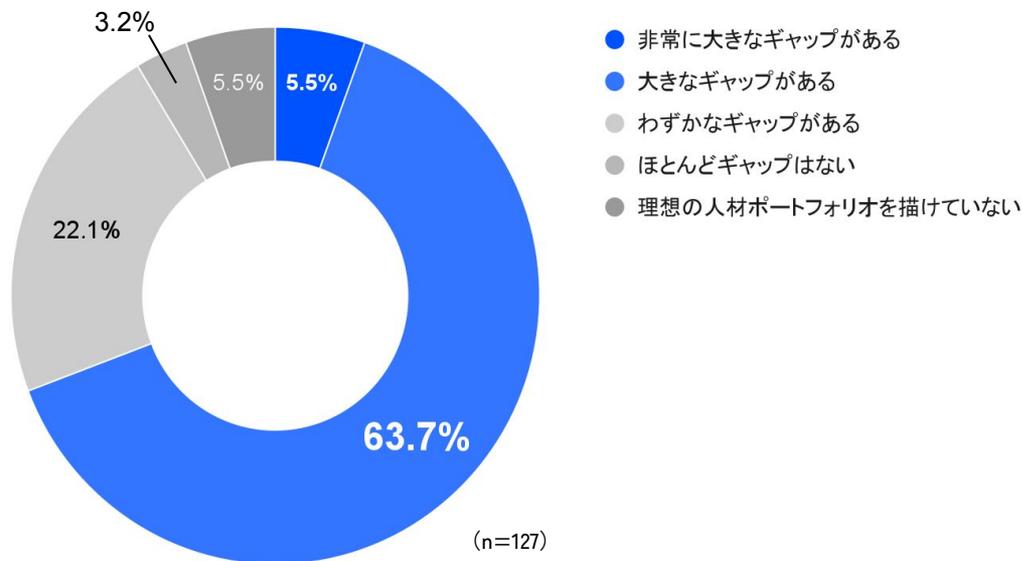
有効回答数：127件

※各回答項目の割合（％）は、端数処理の関係上、  
合計が100%にならない場合があります

- 多くの企業が人材ポートフォリオのギャップ解消に向けて中途採用や人材育成に注力しているが、育成施策では約8割が期待する成果を得られていない
- 採用活動でもスキル・知見の合致が難しく、特に職務経歴書や面接では見えない実践的な知見の把握が課題として浮かび上がっている
- 実際、採用後にギャップが生じる要因として「知見の把握不足」が最も多く挙げられており、形式的な情報だけでは人材の適性を見極めにくいことがわかる
- 知見の可視化に関する施策は限定的であり、人材戦略上の盲点となっている可能性がある
- 今後は、職務単位で求められる知見を明確にし、その知見を持つ人材を雇用形態にとらわれず柔軟に活用できる体制づくりが、ジョブ型雇用の促進と人材ポートフォリオの最適化に向けた鍵となるだろう

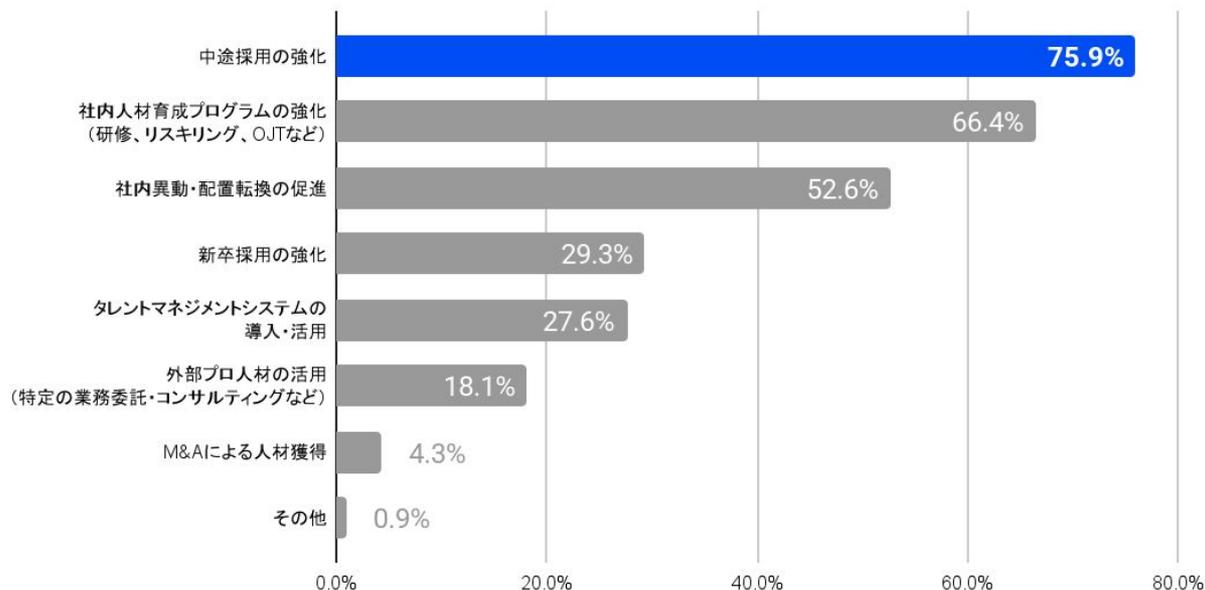
- 69.3%が人材ポートフォリオの理想と現実にギャップあり

「理想の人材ポートフォリオ」と「現状の人材ポートフォリオ」を比較し、どの程度のギャップを感じますか？



- 人材ポートフォリオのギャップ解消施策は「中途採用」と「育成」が中心

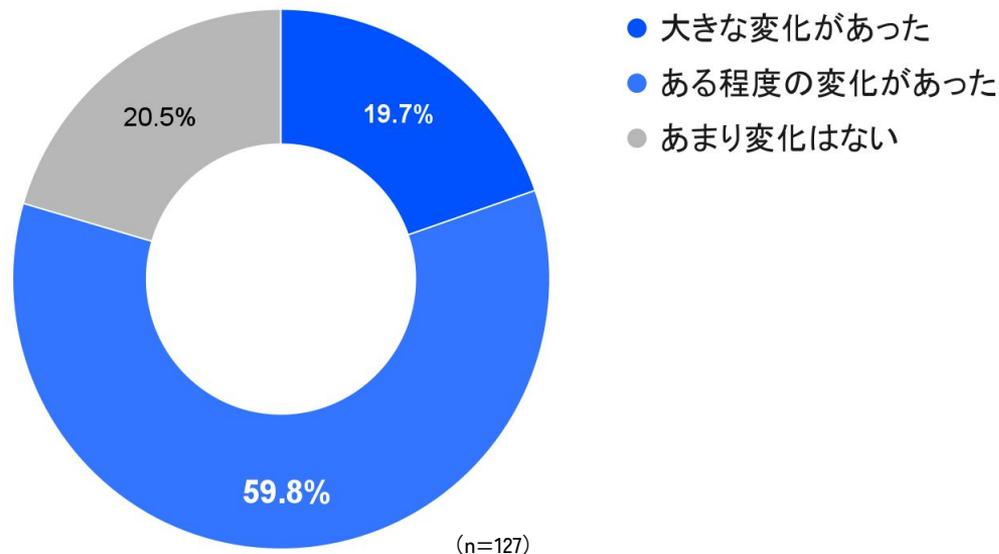
人材ポートフォリオのギャップを解消するために特に注力している施策



(n=116/企業で描くポートフォリオの理想と現状にギャップを感じる方)

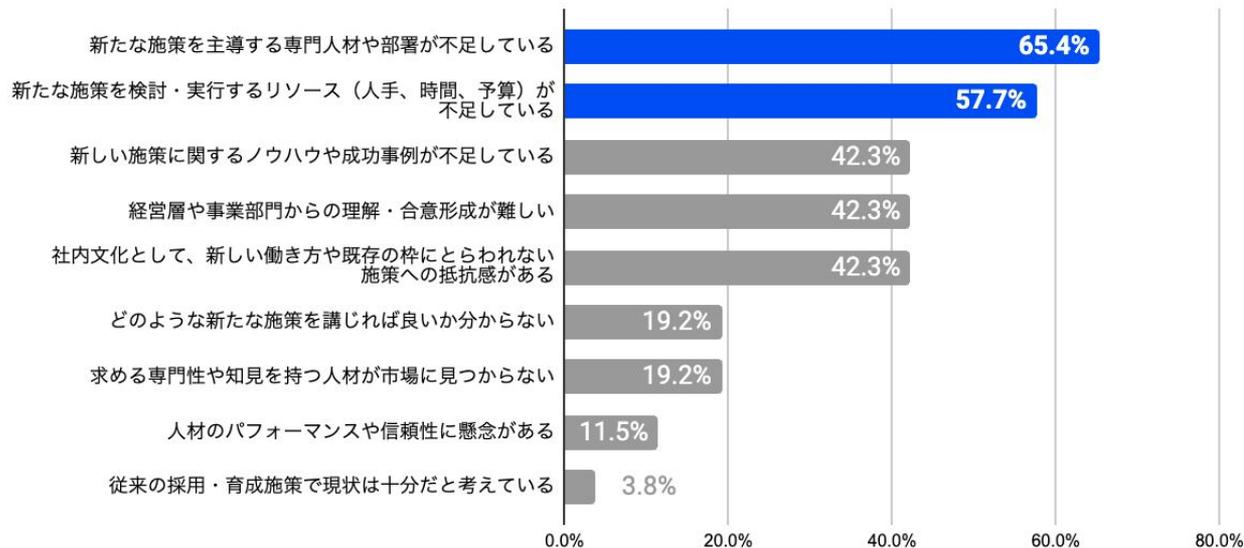
- 人材ポートフォリオのギャップを埋める取り組み、約8割が過去5年間で変化あり
- 5社に1社が「大きな変化があった」

人材ポートフォリオのギャップを埋めるための施策について、  
過去5年間で取り組み内容に変化はありましたか？



● 施策に変化がない理由は「新たな施策を主導する専門人材や部署の不足」

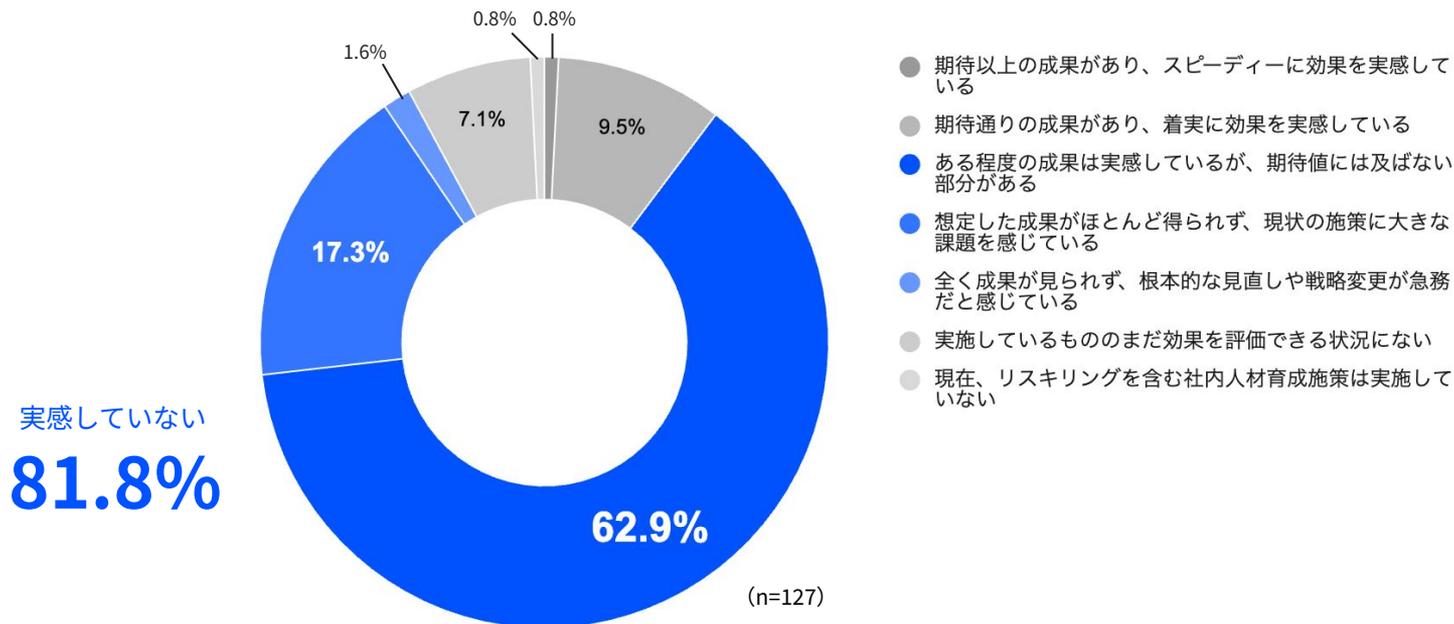
人材ポートフォリオのギャップを埋めるための施策に変化がない理由



(n=26/人材ポートフォリオのギャップを埋める取り組み内容に変化がない方)

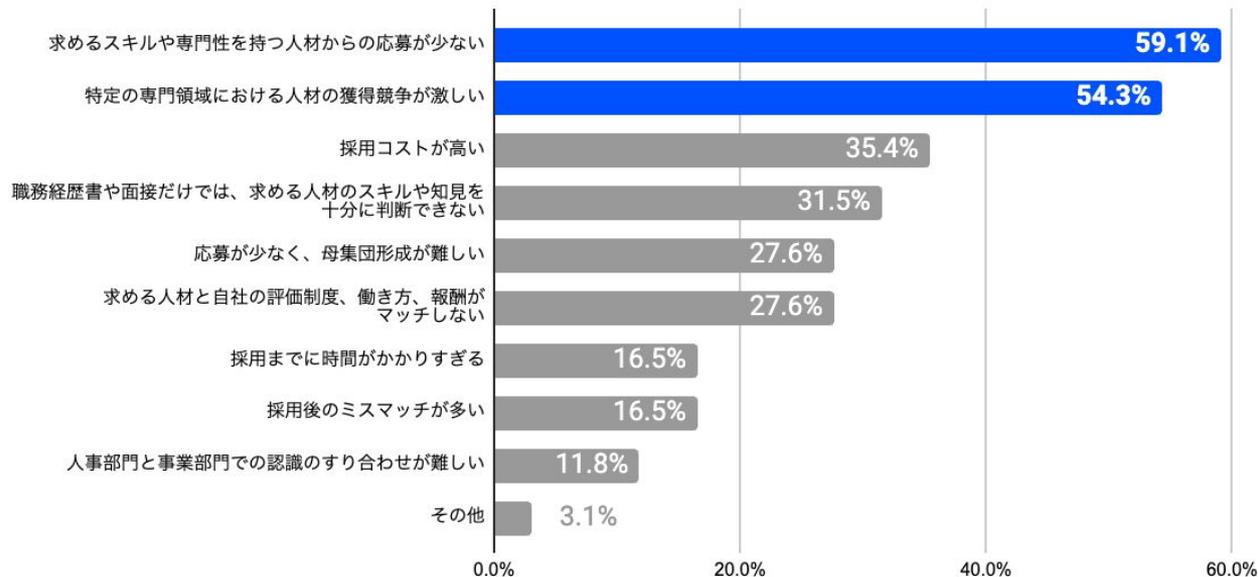
- 人材育成で期待通りの成果が出ているのは約1割
- 8割以上が期待値に及ばず

リスキリングを含む社内人材育成施策について、期待通りの成果を感じていますか？



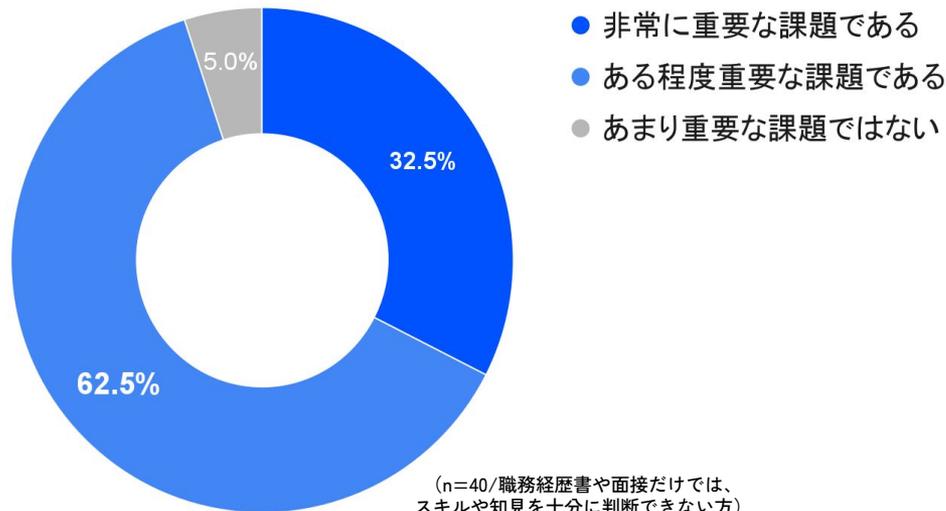
- 採用課題は「求めるスキルや専門性を持つ人材からの応募が少ない」、  
「特定の専門領域における人材の獲得競争が激しい」

現在の採用活動において、どのような点に課題を感じていますか？



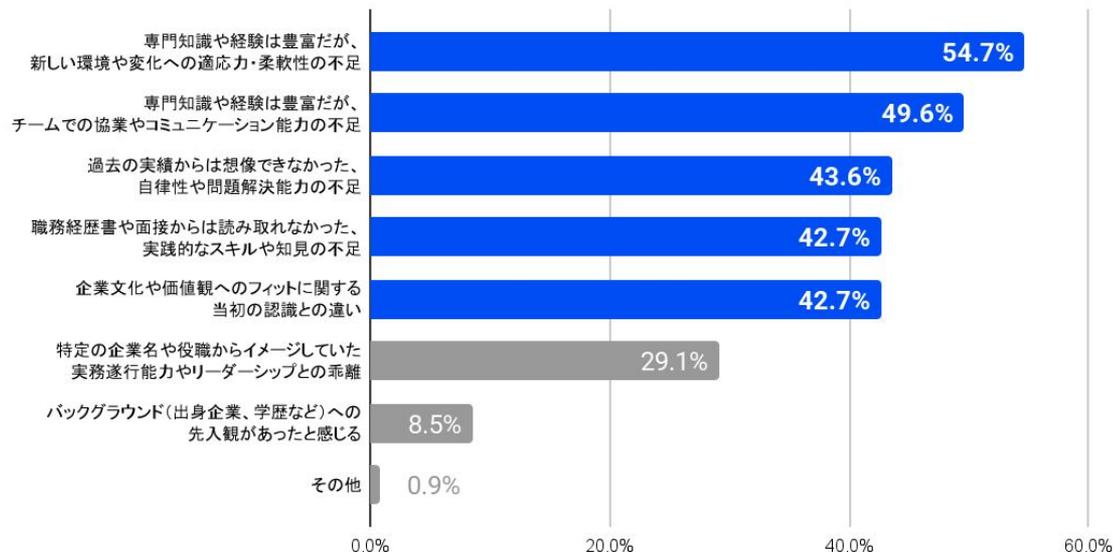
- 95%が、職務経歴書や面接で求める人材のスキル・知見を判断できないことを重要な課題と認識

職務経歴書や面接だけでは、求める人材のスキル・知見を判断できないことに対する課題感の大きさを教えてください。



- 採用後のギャップは、適応力・柔軟性・コミュニケーション能力の不足が多数
- 42.7%が「職務経歴書や面接からは読み取れなかった、実践的なスキルや知見の不足」を経験

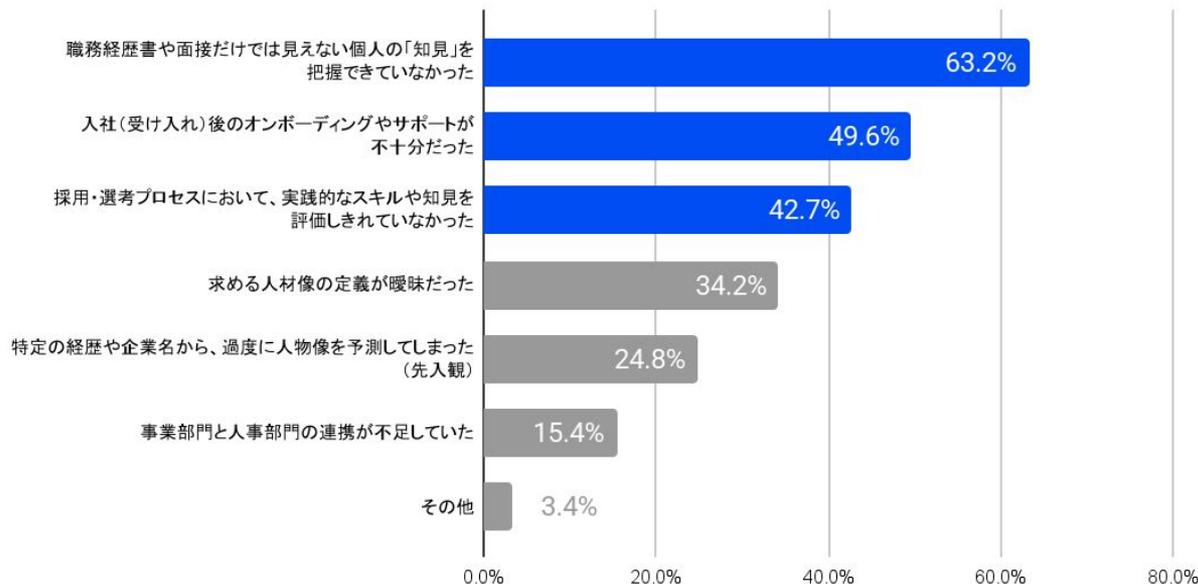
採用・配置後に、どのような点でギャップを感じましたか？



(n=117/採用・配置後にギャップが生じたことがある方)

● 採用後にギャップが生まれる要因は「知見の把握不足」が最多

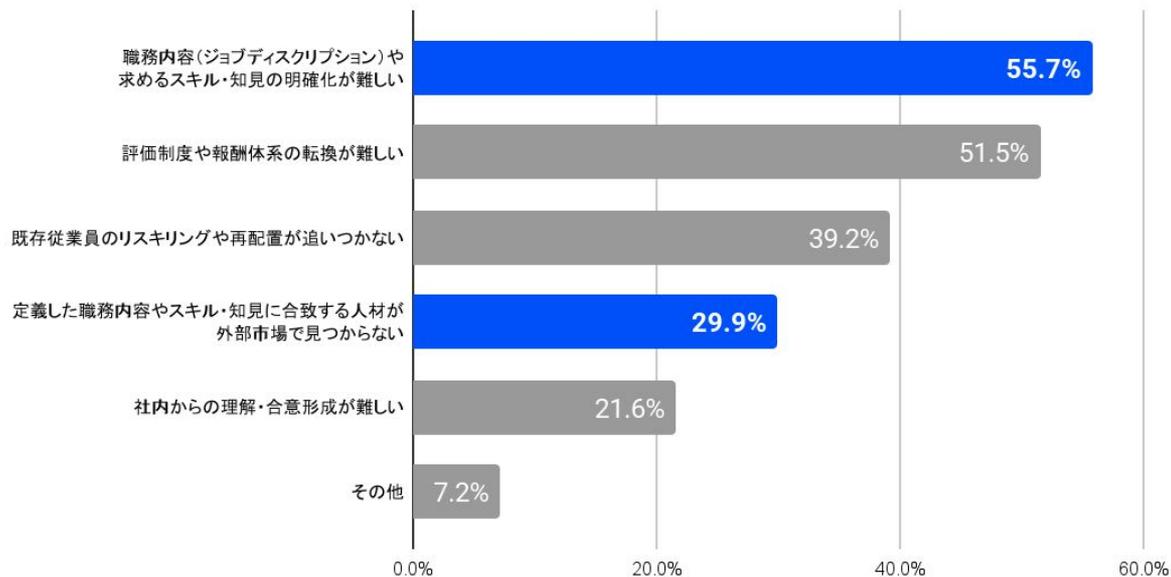
採用後にギャップが生まれる要因を教えてください。



(n=117/採用・配置後にギャップが生じたことがある方)

● ジョブ型雇用の課題は「職務内容やスキル・知見の明確化」が最多

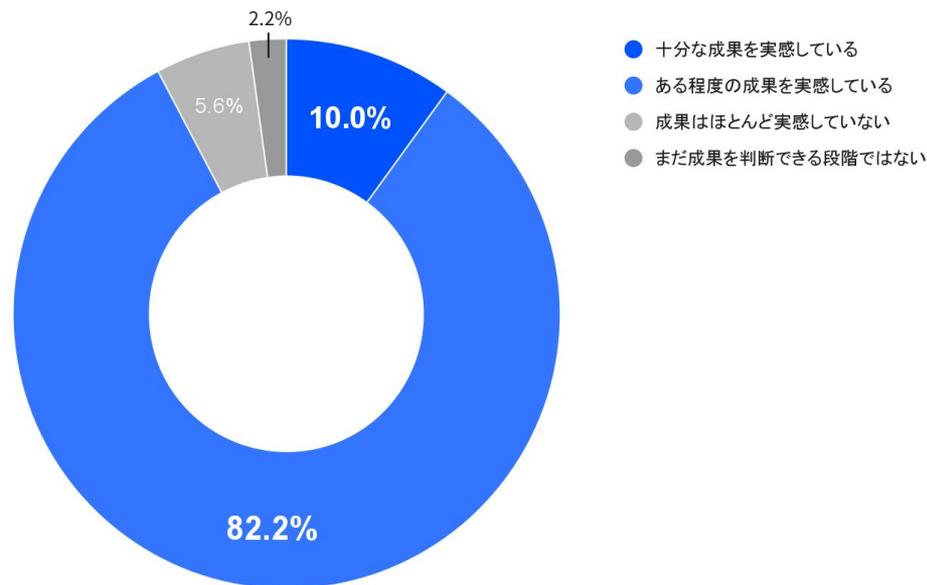
「ジョブ型雇用」を進めるうえで、現在どのような課題を感じていますか？



(n=97/「ジョブ型雇用」を導入済み、または導入を検討・準備中の方)

## ● 外部プロ人材の活用に92.2%が成果を実感

外部プロ人材の活用について、どの程度成果を実感していますか？



(n=90/外部プロ人材を活用したことがある方)

● 外部プロ人材活用で、知見獲得に加え、人材育成メリットも

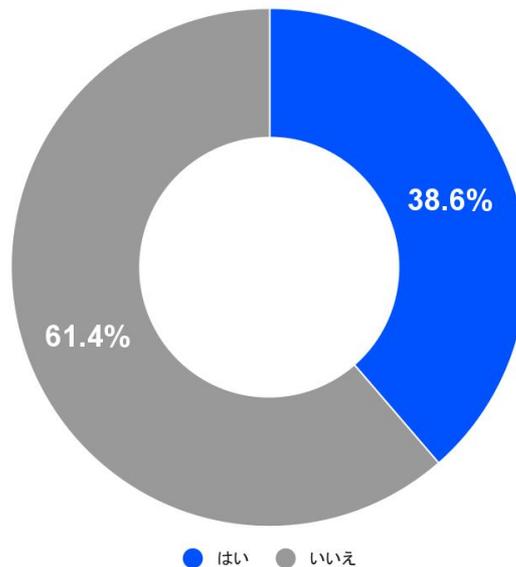
外部プロ人材（副業人材、フリーランス、業務委託、スポットコンサルなど）の主な活用目的・ニーズを教えてください。

1位	内部リソース不足による業務の実行・代行（例：継続的な開発、マーケティング、事務など）
2位	新規事業開発・DX推進など、社内にはない高度な専門知見の獲得
3位	特定の課題解決のためのスポットでの専門家意見・知見の獲得
4位	短期的なプロジェクトにおける即戦力人材の確保
5位	経営層や事業部門の意思決定を支援する戦略的アドバイスの獲得
6位	社内人材のリスキリングやナレッジ移転の促進
7位	将来的な正社員採用に向けた試用期間・スクリーニング
8位	その他

- 約4割が、副業・業務委託の人材を正社員登用した経験あり

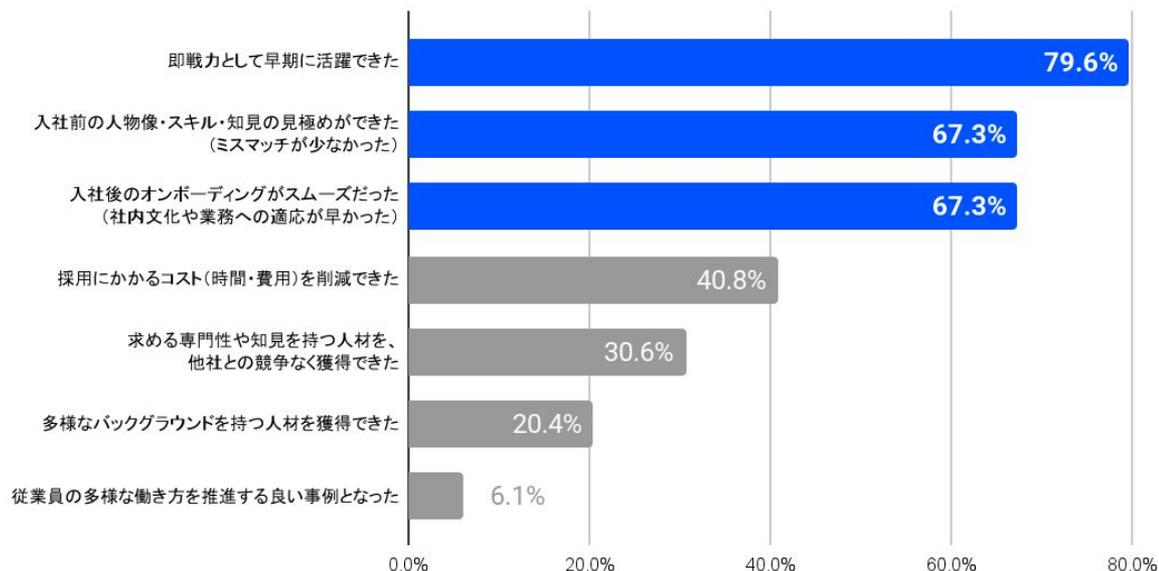
副業契約や業務委託契約などで関わっていた人材を、その後正社員として採用した経験はありますか？

(n=127)



● 副業人材の正社員登用メリットは、「即戦力」「知見の見極め」

副業人材を正社員として採用したことで、どのようなメリットがありましたか？



(n=49/副業人材を、その後正社員として採用したご経験がある方)