

# スキルギャップアナリシス

---

経営計画実現に必要なスキルと、社員が実際に保有するスキルのギャップを定量的に分析することにより、社員を育成するうえでの課題を可視化します。



TRANSTRUCTURE

# Skill Gap Analysis スキルギャップアナリシス

貴社人材全体及びセグメント別のスキルギャップ状況を可視化し、経営計画の実現に直結する人材育成課題を明確化する定量分析サービスです。

## ■ 開発の背景・目的

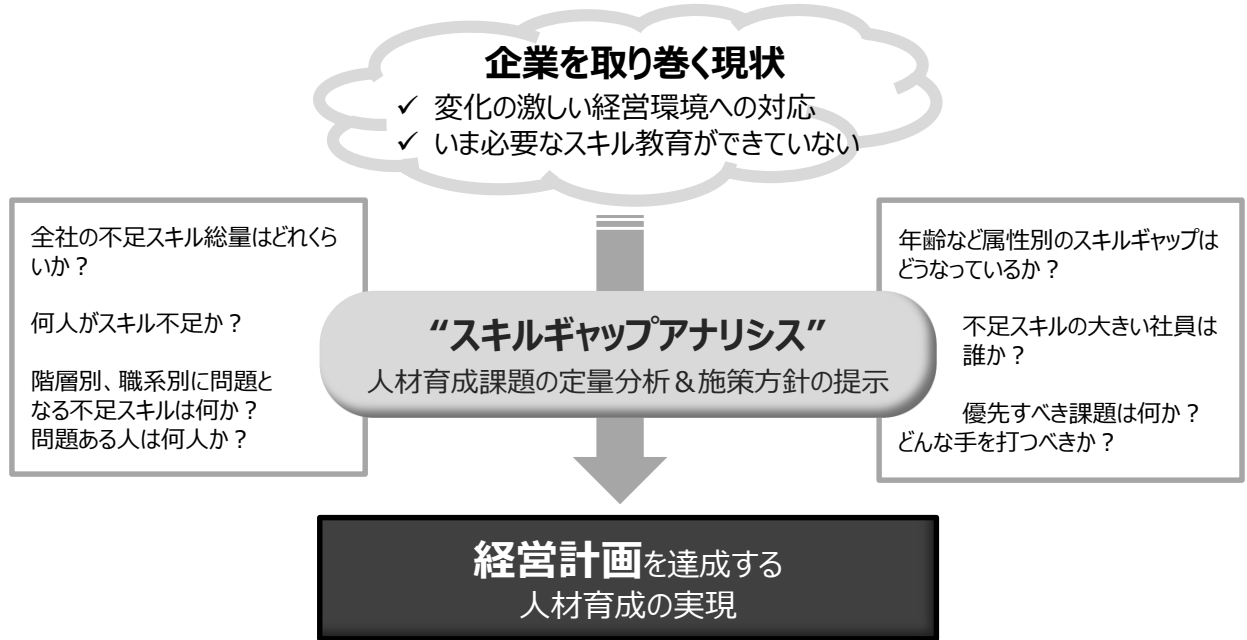
### 【現時点の人材育成課題を定量的に絞り込むため】

人材育成の施策を検討する際、勘や経験など曖昧な根拠に基づいた検討が多く見受けられます。また、何年も前に作られた研修体系に基づいたベーススキル育成はできていても、激変環境下の経営戦略見直しに応じて適時的確なスキル育成ができていない会社はほとんどありません。トランスラクチャは、自社の経営計画実現に直結する人材育成を実現するためには、“現時点の”自社の人材育成課題について定量的に把握し、絞り込む事がまず必要であると考えます。曖昧な課題認識を明確化することで、成果に直結する人材育成体系や施策が可能となり、また、育成効果の測定も可能になります。

## ■ スキルギャップアナリシスとは

### 【自社の現有人材のスキル課題の可視化を実現】

経営計画を実現するための人材育成課題を「定量分析」し、「可視化」する分析ツールです。階層や職系ごとに必要スキルと保有スキルのギャップを定量的に分析し、自社の現有人材のスキル課題を可視化。自社が本当に取り組むべき人材育成課題を定量的で合理的な根拠に基づいて絞り込みます。そのことにより、経営計画実現のための人材育成全社施策や実務の成果に直結する個別施策の実施が可能になります。定量分析を強みとするトランスラクチャの人事コンサルティングノウハウを結実させた、合理的実践的な育成施策立案の必須ツールです。



## ご利用いただく機会

- (1) 経営計画に整合した全社育成施策への見直しを図る時
- (2) 経営環境の変化に適した人材育成の体系や施策への修正を検討する時
- (3) 計画的な次世代経営幹部や管理職の育成や見極めの施策を検討する時
- (4) 特定階層に対する効果的、効率的な教育施策を検討する時
- (5) 自社で実施している人材育成の体系や施策の妥当性を検証したい時
- (6) 人材育成の体系や施策について経営や人事部内でベクトル合わせをしたい時
- (7) 人材育成のPDCAサイクルを定量的に実施していく時（教育効果測定など）

# スキルギャップアナリシスの分析項目

## 1 スキルギャップ分析サマリ

分析対象全体を俯瞰し、必要なスキル量に対するスキルギャップを分析します。

## 2 セグメント別スキルギャップ分析明細

セグメント別に必要なスキル量に対するスキルギャップを分析、スキルギャップを解消する為に必要となる優先度の高い施策をご提示します。

### 2.1.スキルギャップ分析

セグメント別に生じているスキルギャップを分析します

### 2.2.評価項目別スキルギャップ分析 (参考)

セグメント別に生じているスキルギャップを評価項目別に分析します

### 2.3.属性別スキルギャップ分布分析 (参考)

セグメント別に生じているスキルギャップを属性 (年齢階層、性別、入社区分、組織) 別に分析します

### 2.4.施策一覧

スキル不足を解消する為の施策を提示します

## 3 参考資料

— スキルギャップ分析サマリ<バックデータ>

どのセグメントにスキルギャップが生じているかのバックデータを提示します。

— 個人別スキルギャップ分析 (参考)

セグメント別に生じているスキルギャップを個人別に分析します

— 個人別スキルギャップ分布分析 (参考)

セグメント別の評価結果の分布を分析します

— セグメント別施策サマリ

セグメント別にスキル不足を解消する為の施策を提示します

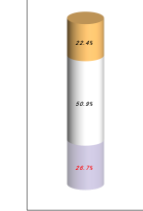
# 分析結果イメージ

## 1.スキルギャップ分析サマリ

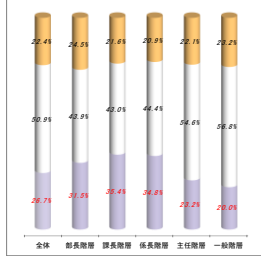
### 施策展開の指針

#### <全体スキルギャップ>

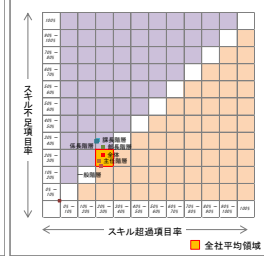
現在の経営計画を実現するにあたり求められているスキル項目数に対して、不足しているスキル項目数の占める割合(スキル不足項目比率)は28.7%、一方でスキルが超過している項目数の占める割合(スキル超過項目比率)は22.3%である。競争力を向上、維持する為には、セグメント別に生じているスキルギャップを確認し、不足スキル項目に対して必要な施策を講じる必要がある。



#### <セグメント別スキルギャップ>



#### <セグメント別スキルギャップ分布>



©Transstructure Co.Ltd. All rights reserved. Strictly Confidential

## 1.2.評価項目別スキルギャップ分析 (参考) 1.2.1.不足スキル項目

課長階層

人材管理や計画策定など能力面の多くのスキル項目において、スキル不足が生じている。

### <評価項目別スキルギャップ>スキル不足項目

項目	不足	不足率	対象人数	不足率
人材管理	47.6%	28.9%	24.6%	
計画策定	42.7%	34.1%	23.2%	
業務管理	39.0%	41.5%	19.5%	
財務管理	38.0%	48.2%	20.7%	
品質管理	38.0%	41.5%	19.5%	
顧客対応	36.0%	42.7%	20.7%	
情報管理	36.0%	39.6%	20.7%	
コミュニケーション	36.0%	39.6%	20.7%	
組織管理	36.0%	34.1%	23.2%	
コンプライアンスに関する知識	32.0%	40.2%	20.7%	
マネジメントに関する知識	28.0%	50.0%	22.0%	
大企業に関する知識	28.0%	53.7%	19.5%	
大企業に関する知識	28.0%	58.5%	14.6%	
責任感	28.0%	58.5%	14.6%	

### <評価項目別スキルギャップ>明確・スキル不足項目

項目	不足	不足率	対象人数	不足率
1 能力 A-4 人材管理	35	21	42.0%	21.4%
2 能力 A-3 計画策定	35	24	39.0%	21.1%
3 能力 A-1 課題解決	32	22	38.0%	20.9%
4 能力 A-6 業務管理	32	24	38.0%	21.0%
5 能力 A-9 業務管理	32	22	38.0%	20.9%
6 能力 A-13 組織管理	30	22	36.0%	20.8%
7 能力 A-18 指導・育成	30	22	36.0%	20.8%
8 知識 K-14 財務に関する知識	30	22	36.0%	20.8%
9 マインド M-10 成長志向	30	22	36.0%	20.8%
10 マインド M-11 積極性	29	22	35.0%	20.7%
11 知識 K-19 コンプライアンスに関する知識	29	22	35.0%	20.7%
12 知識 K-5 マネジメントに関する知識	29	22	35.0%	20.7%
13 知識 K-7 人事労務に関する知識	28	22	34.0%	20.6%
14 マインド M-17 大企業の観点	28	22	34.0%	20.6%
15 マインド M-8 責任感	28	22	34.0%	20.6%

©Transstructure Co.Ltd. All rights reserved. Strictly Confidential

16

課長階層

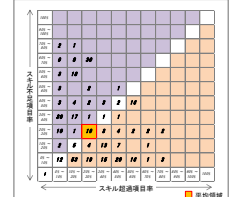
4 大きな不足があるスキルにおいては、効率的・効果的に解決が図れる集合研修などが施策として考えられるが、多くの社員に個々に生じている各々の特定のスキル課題については、効率的に解決を図る自己啓発支援などが施策として考えられる。

## 1.スキルギャップ分析サマリ

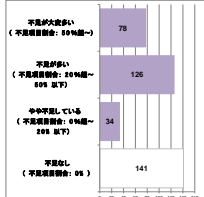
### <全体スキルギャップ別人数>

スキルに不足がない(不足項目割合0%)社員が141名(37.2%)もっとも多い一方で、スキルに不足が多い(不足項目割合20%超)が204名(53.8%)存在し、問題である。

### <スキルギャップ人数分布(単位:人)>



### <スキル不足項目比率別人数分布(単位:人)>



©Transstructure Co.Ltd. All rights reserved. Strictly Confidential

5

## <スキル項目別教育施策の方向性>

順位	スキル不足スキルID	スキル項目名	不足数	不足率	対象人数	施策の方向性
1	能力 A-4	人材管理	39	課題多い	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
2	能力 A-3	計画策定	35	課題多い	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
3	能力 A-1	課題解決	32	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援
3	能力 A-6	業務管理	32	課題多い	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
5	能力 A-9	業務管理	32	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援
6	能力 A-13	組織管理	30	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援
6	能力 A-18	指導・育成	30	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援
8	知識 K-14	財務に関する知識	30	課題多い	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
9	マインド M-10	成長志向	30	課題多い	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
10	マインド M-11	積極性	29	課題多い	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
11	知識 K-19	コンプライアンスに関する知識	29	課題少ない	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
12	知識 K-5	マネジメントに関する知識	29	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援
13	知識 K-7	人事労務に関する知識	28	課題少ない	A 集研	効率的かつ効果的に解決を図る集合研修
13	マインド M-17	大企業の観点	28	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援
15	マインド M-8	責任感	28	課題少ない	B 集研	効率的に解決を図る自己啓発支援

不足水準は、セグメント別のスキル不足項目におけるスキル不足量の平均値。各スキル項目におけるスキル量が不足水準を超過すれば「課題多い」、未だ各スキル項目におけるスキル量が不足水準を下回っていれば「課題少ない」と判定。

泉流の解説は (P.45) 「参考資料 一掃表サマリ<施策提示の考え方>」を参照

©Transstructure Co.Ltd. All rights reserved. Strictly Confidential

18

## 商品提供のステップ

### ステップ1

人材要件の確認

現在の経営計画上必要となる自組織の各階層・職系の人材要件の確認

### ステップ2

調査

WEBアンケート調査あるいは人事評価結果を活用して現有人材のスキル保有状況を把握

### ステップ3

分析

全社のスキルギャップ状況を分析し人材育成課題を可視化

### ステップ4

施策の提示

課題の分布に対する有効な施策の提示

## 商品概要

評価者	■ アンケートの評価者は、分析ターゲット人材の上司
実施方式	■ パターン1：自社データの活用（人事評価データを活用した分析） ■ パターン2：標準スキル項目の活用（各階層や職系ごとにスキル項目アンケートによる分析） ■ パターン3：オリジナルスキル項目の定義（貴社固有のスキル項目を作成する）
回答時間	■ 約10分／一人あたり（15問～30問）※実施方式がパターン2・3の場合（パターン1は不要）
納期	■ パターン1：データ受領後1週間 ■ パターン2：調査実施後1週間 ■ パターン3：オリジナルスキル項目を定義して、調査実施後1週間
価格	■ 基本料金 100,000円（税抜） ■ 1セグメント当たり¥30,000（税抜）対象者1人当たり¥1,500（税抜）の従量制 ※料金は、「基本料金」「セグメント数」「一人当たり単価×対象人数」の合計となります。 ・1セグメントとは、階層×職系のマトリクス1つのことです。 ・3階層で実施＝3セグメント、3階層×3職系で実施＝9セグメント ・例）3セグメントで100名の評価の場合は、 ¥100,000（基本料金）＋¥90,000（3セグメント）＋¥150,000（100名分） ＝¥340,000（税抜）。 ■ パターン3：オリジナルスキル項目作成の場合、1セグメント当たりの料金は¥100,000（税抜）となります。 ※作業内容などの変更により金額の変更が予想される場合には、事前に協議致します。 ※Web調査を前提としています。紙にて実施する場合は、別途費用が発生します。

## 必要資料・データ

- （1）評価制度に関する情報  
評価項目、評価基準等が分かる資料
  - （2）被評価者に関する情報  
社員番号、氏名、生年月日、性別、職種、等級、役職、他分析したいセグメントの情報、  
被評価者（※）、評価項目（※）、評価結果（※）
  - （3）評価者に関する情報（※）  
被評価者を評価する評価者の社員番号、氏名、役職、メールアドレス
- （※）の項目は、実施パターン1「自社データ活用」の場合のみ必要な情報です。

スキルギャップアナリシスのお問合せ先