

Robert—
—Walters

日本における グローバル人材不足

ロバート・ウォルターズ・ジャパン
(2025)



進む人口減少

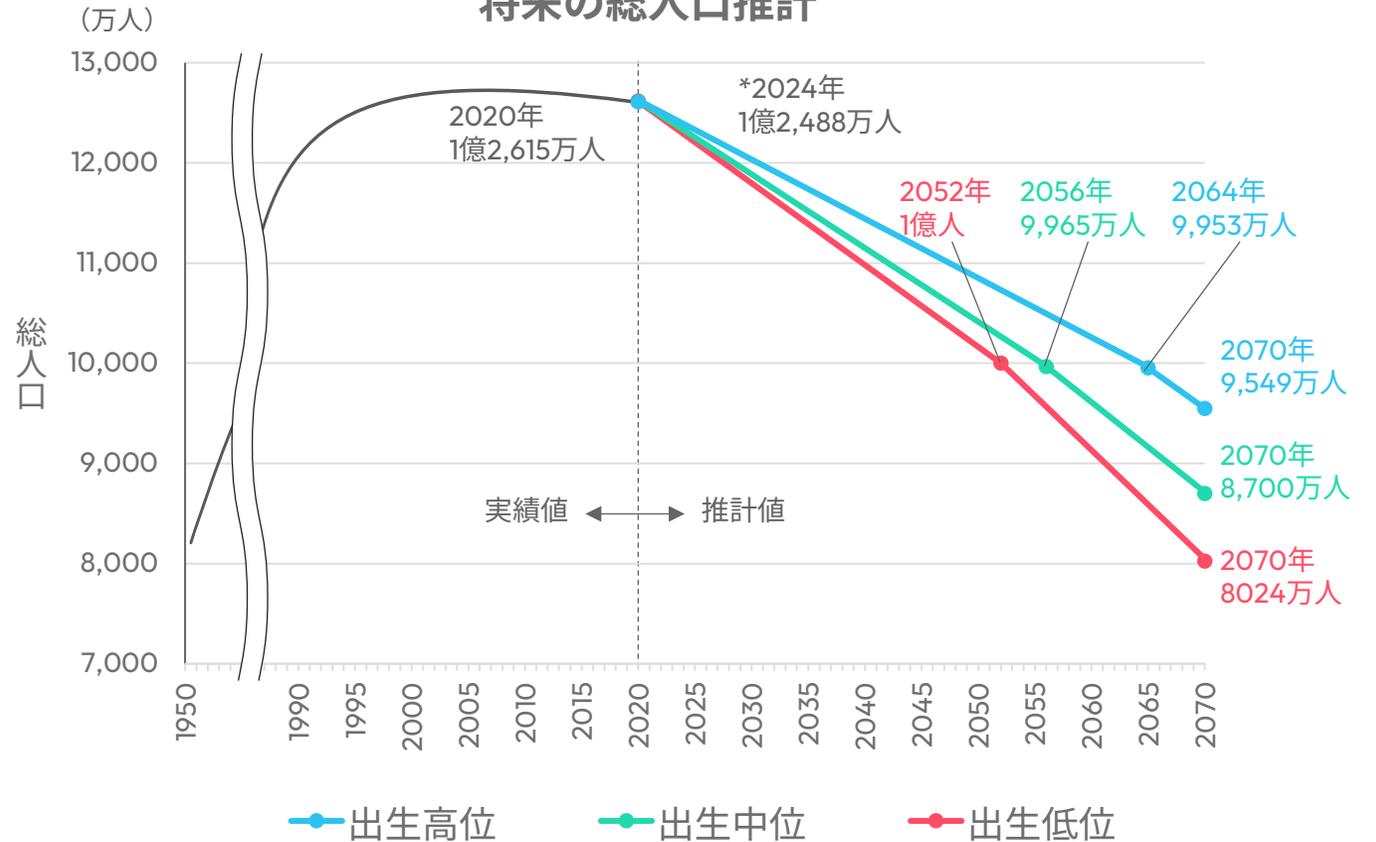
日本の人口は減少している

2024年に1億2,488万5,175人だった人口は、2070年には8,700万人まで減るとの予想。

1億人を切るタイミング

- 出生高位: 2064年
- 出生中位: 2056年
- 出生低位: 2052年

将来の総人口推計



少子高齢化: 将来の総人口

増加する高齢者
65歳以上の人口割合増加

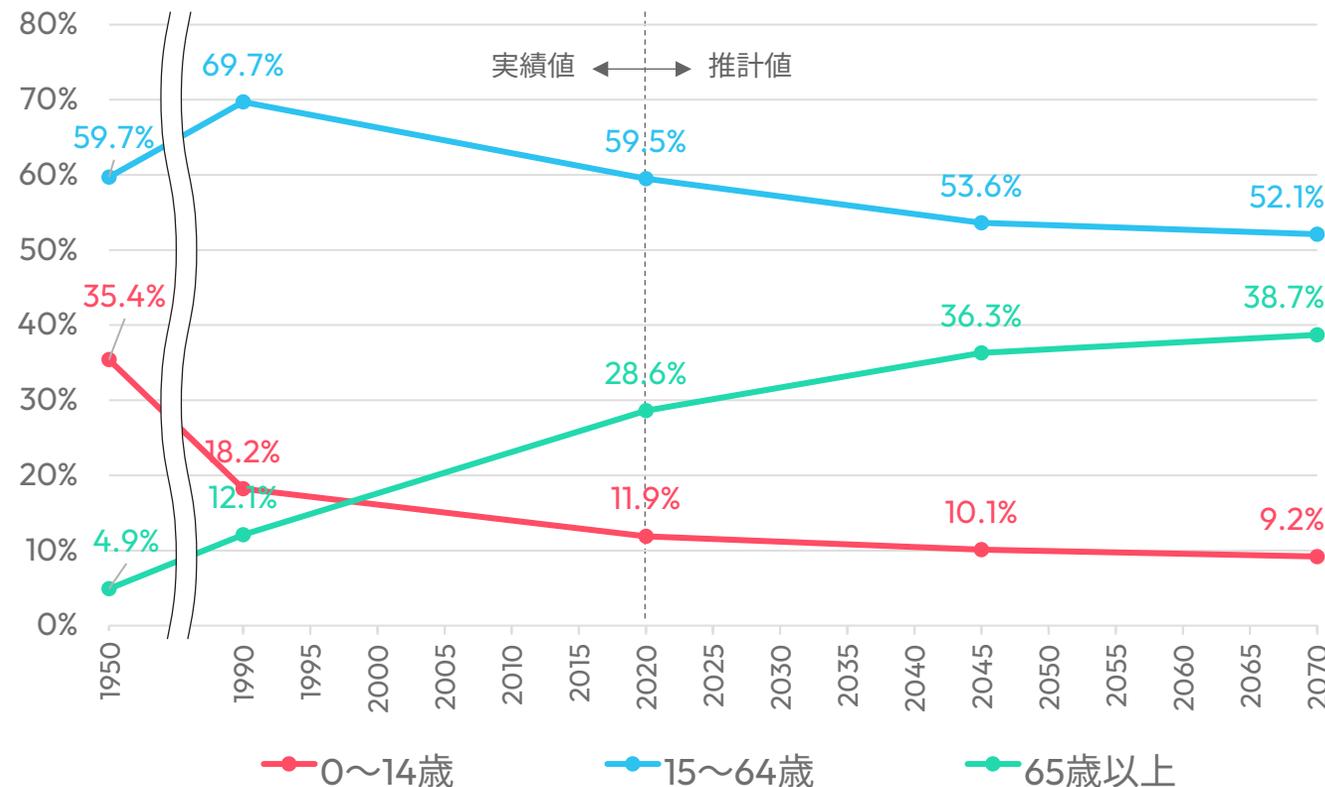
2020年: 28.6%
2070年: 38.7%

減少する労働人口
15~64歳の人口割合減少

2020年: 59.5%
2070年: 52.1%

労働人口は国民の半分、つまり国民の半分が労働しない国になっていく。

将来の総人口推計



進む労働力不足: 少子高齢化社会による人材不足の予測

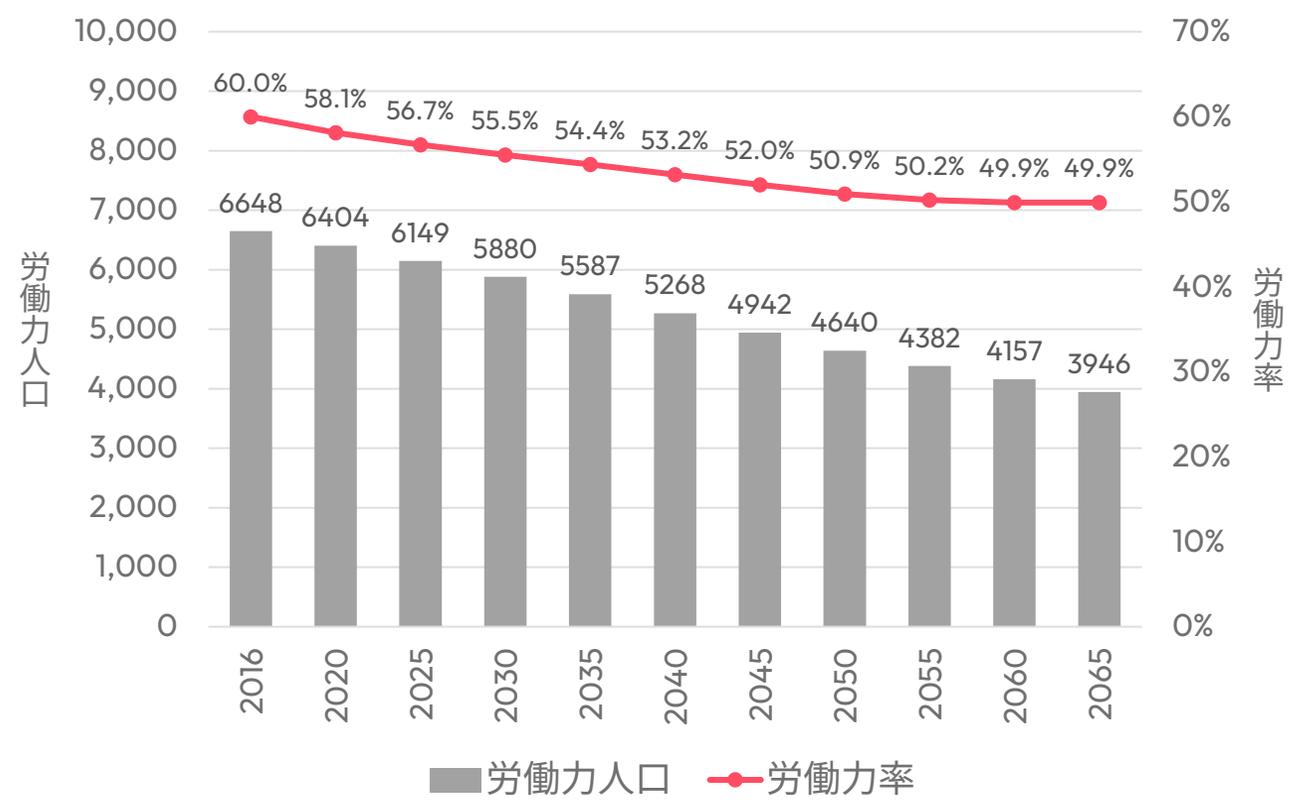
日本の労働人口の減少

労働人口も減少していくため、人材が不足していく。

労働人口と労働力率

- 2016年: 6600万人 (60%)
- 2035年: 5600万人 (54%)
- 2045年: 4900万人 (52%)
- 2065年: 3900万人 (49.9%)

労働力人口と労働力率の見通し



すでに人材不足: 有効求人倍率 全国1.31倍 (2023年平均)

求人数 > 求職者数

求人数が求職者よりも多い状況が続いている。
優秀な人材の採用はより困難に。

有効求人倍率の推移 (求職者1人に対し求人数は何件あるか)

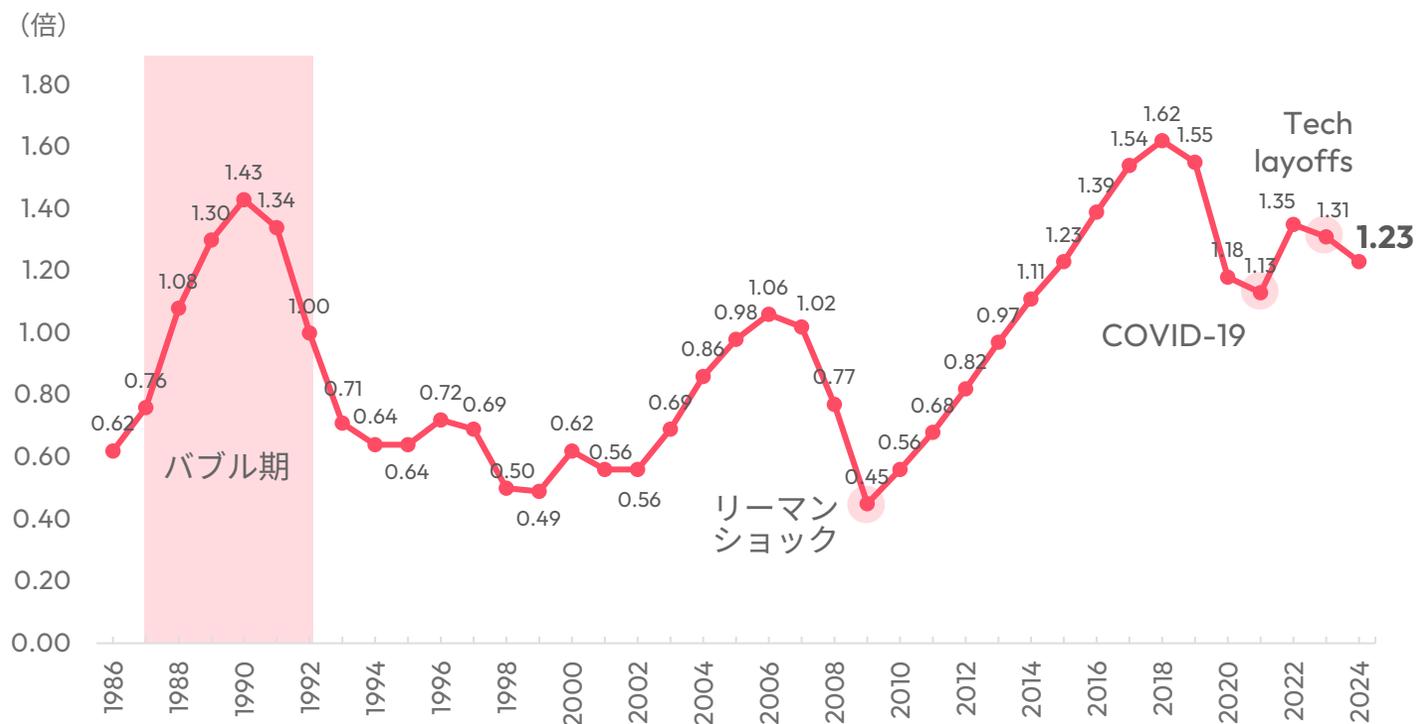
コロナ前の有効求人倍率(2016-2019年): 1.39 - 1.55

コロナ禍の有効求人倍率(2020-2022年): 1.18 - 1.35

コロナ後の有効求人倍率(2024年): 1.23

- 東京: 1.11
- 大阪: 1.17

コロナ後有効求人倍率は一時的に落ち着いたが、その後東京・大阪は毎年平均1.0を上回っており、2024年8月までの平均は東京1.13、大阪1.04。まだ慢性的な人材不足からは抜け出してはいない。



希少なグローバル人材: 日本は諸外国に比べて英語力が低い

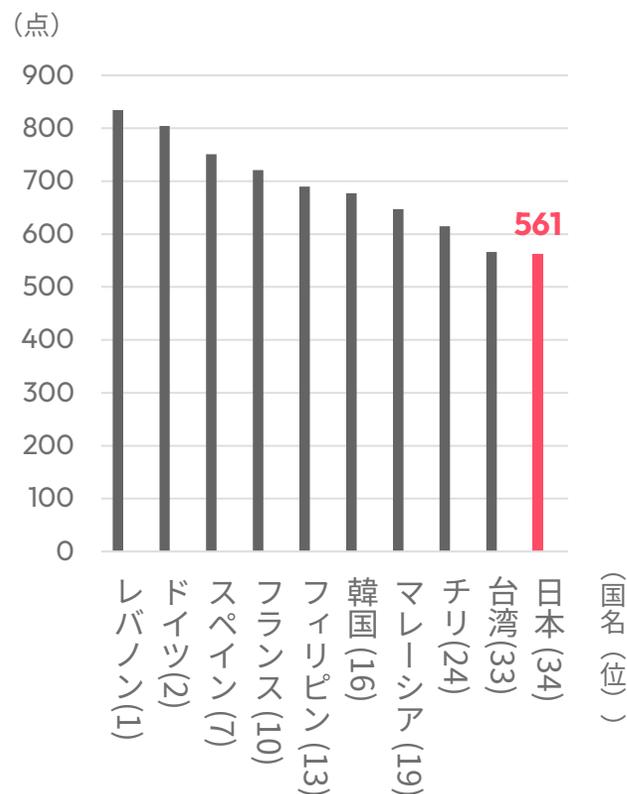
日本はTOEIC、TOEFLともにスコアが低い結果*

- TOEIC=34位 (44カ国中)
- TOEFL=28位 (アジア29カ国中)

*TOEICおよびTOEFLは、英語を母国語としない人の英語能力を測定するための国際的な試験として、最も認知されている2つの試験。

日本はどちらの試験においても諸外国と比べて下位の結果となっており、英語力を持ち合わせたグローバル人材が特に不足。

TOEIC L&R 国・地域別平均スコア (2023年)



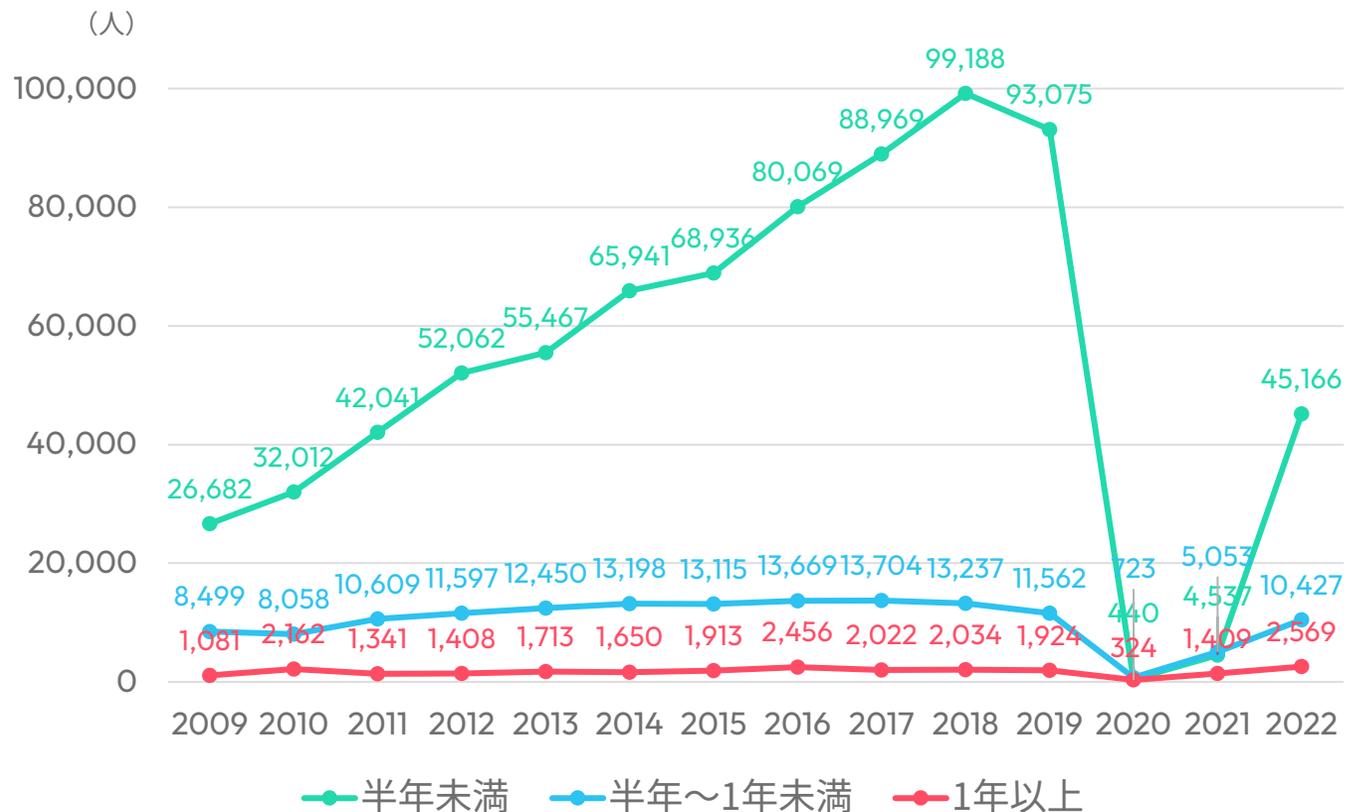
日本のTOEICスコア分布表(2022年)

TOEICスコア	スコア分布割合 *n = 746,178
895~	4.4%
845~	5.0%
795~	6.8%
745~	8.2%
695~	9.4%
645~	10.4%
595~	10.6%(平均スコア: 612点)
545~	10.3%
495~	9.2%
445~	8.0%
395~	6.6%
345~	5.1%
295~	3.3%
245~	1.8%
195~	0.7%
145~	0.2%
95~	0.02%
45~	0.01%
10~	0.02%

続くグローバル人材不足： 日本人留学者数の推移

- コロナ後、留学者数は少しずつ上がってきているが、やはり日本人留学者のほとんどは半年未満
- 1年以上の留学者数はわずか2,000人弱となっており、横ばい状態
- グローバル人材の不足は今後も課題

日本人留学者数、留学期間別推移



「優秀なグローバル人材」を獲得するためには？

「柔軟」な採用

- 候補者の要望に寄り添い、可能な限り柔軟に対応することで候補者の母数を広げる
- ポテンシャルのある人材は素早く雇用し、社内で育成する

「素早い」意思決定

- 面接プロセスを効率化し、優秀な人材の離脱を防止（面接は多くても3回まで）
- 優秀な人材は引く手あまた、他社で選考が進んだりオファーが出る前に素早く動く

「選ばれる企業」に

- 毎回の面接時に「なぜ弊社で働きたいか」を聞くだけでなく「なぜ弊社で働くべきなのか」も説明し、自社を売り込む

「最適な人材」を採用するために

- 採用部署のマネージャーを面接に積極的に関与させてお互い（候補者・採用者）のミスマッチを防ぎ、入社後の貢献度や定着率を上げる

「質の高い人材紹介会社」を活用

- 長年の経験、各業界・業種の専門性、広いネットワークから、求める人材を短時間でみつけることができる
- 応募を募る、候補者を探す、履歴書をスクリーニングする、候補者とやり取りする、などの仕事は人材紹介会社に一任
- 採用戦略やプロセス改善に時間を充て、他社に差をつける