

ROBERT WALTERS WHITEPAPER

職務動向調査 2018

ROBERT WALTERS

INTRODUCTION

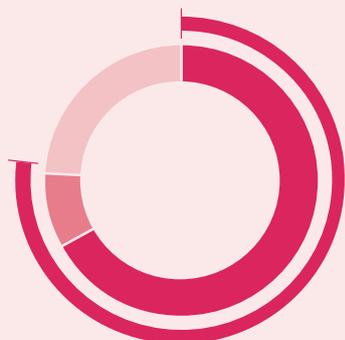
「働き方」が話題になって久しい中、政府の働き方改革に先駆けて残業規制などワークライフバランス向上に取り組む企業が増えています。一方、残業代が給与収入の重要な一部を占めていた労働者に関しては、残業規制で収入が減り、生活そのものに影響しています。また、管理職への負担集中を懸念する声も高まっています。在宅勤務、リモートオフィス、就業時間の柔軟化など働き方が百社百様になりつつある中、部下のパフォーマンスを管理して生産性を保持することの難しさに直面している管理職たち。自身が抱える負担を管理職はどうか捉えているのでしょうか。また、勤務先にどんな解決策を求めているのでしょうか。空前の人材不足に見舞われる日本では、売り手市場をキャリアチャンスと捉えて転職に前向きなプロフェッショナルが増えていきます。グローバル化と技術革新の加速を受けて急速に変化する産業構造とビジネス環境。それぞれの領域を牽引する優秀なグローバル人材の採用と離職防止を実現させるヒントとして、この調査レポートでは外資系企業やグローバル展開の進む日系企業で働く1,958人の「グローバル人材の本音」を調査結果とともに解説します。

CONTENTS

- 02 残業の最新トレンド
- 04 「働き方」で変わる管理職ストレス
- 06 次の転職時期と決め手は？
- 08 グローバル人材の給与実態

KEY FINDINGS

「働き方」が話題になって以降、残業は減りましたか？



76%

残業時間数が
変わらない・増えた

- 67% 変わらない
- 9% 増えた
- 24% 減った

役職別

「働き方」が話題になって以降、
残業時間数が変わらない・増えた



管理職が負担に感じていることは？



43%

管轄部門・チームの
生産性向上



32%

従業員の成績向上
(ベテラン社員)



24%

多様化する働き方・
社員への対応



14%

労働時間の短縮



10%

従業員の成績向上
(新入社員)

直近の転職でどのくらい給与アップしましたか？

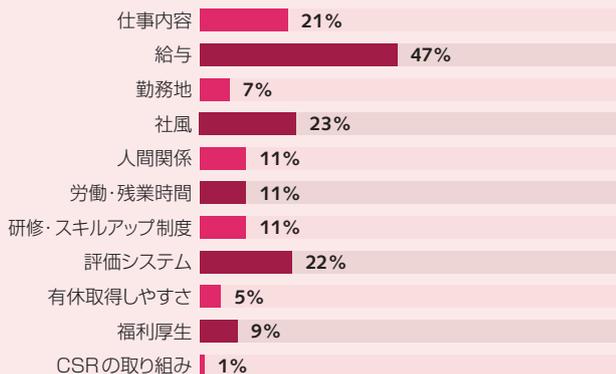


56%

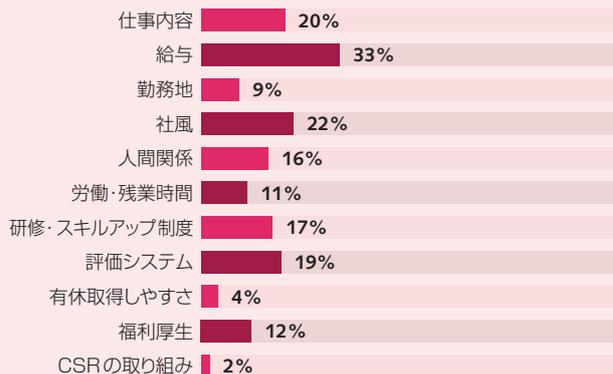
直近の転職で給料が増えた

- 15% 30%以上
- 11% 20-29%
- 16% 10-19%
- 14% 1-9%
- 25% 変わらない
- 19% 下がった

日系企業 職場に最も改善して欲しい点は？



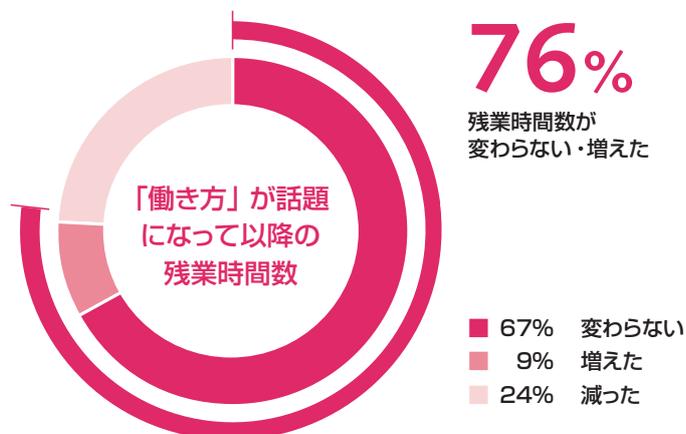
外資系企業 職場に最も改善して欲しい点は？



残業の最新トレンド

会社員の76%「残業減っていない」。 一般社員vs管理職：4ポイントの差

外資系企業、日系グローバル企業の第一線で活躍する1,958人の会社員に「残業の実態」を聞いた結果、全体のわずか24%が「働き方」が話題になって以降「残業が減った」と回答。役職別に結果を見ると担当者レベルの一般社員の75%（878人中653人）、管理職*1の79%（739人中587人）が「残業が増えた」または「変わっていない」と答え、自身の残業が減っていないことを示しました。
（※1：中間および上級管理職）

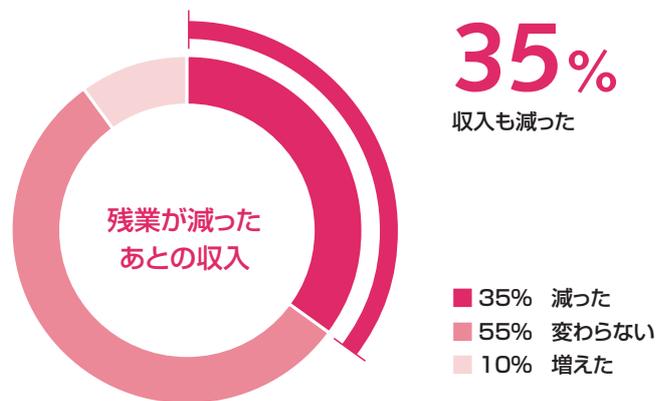


役職別 「働き方」が話題になって以降、残業時間数が変わらない・増えた

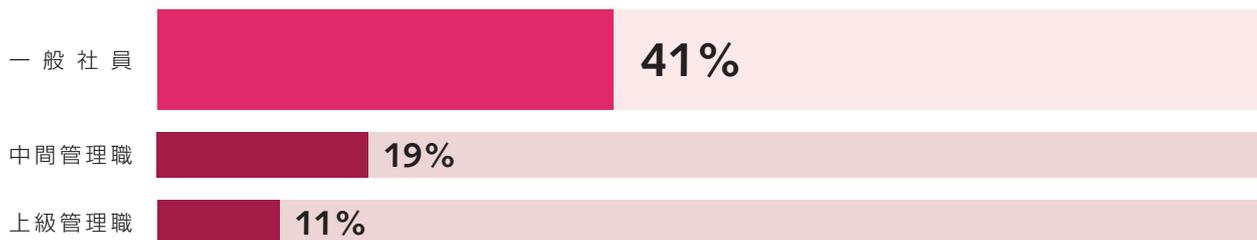


残業が減った一般社員の41% 「収入も減った」

残業が減ったと答えた457人のうち35%（160人）は「残業が減ったことで収入も減った」と回答しました。役職別に見ると上級管理職では「残業が減ったことで収入も減った」のは残業が減った人のうち11%、中間管理職では19%だったのに対し、担当者レベルの一般社員では41%に上ります。給与体系の違いから一般社員では残業減により個人の収入に影響が出ている人が半数近くいることがわかりました。



役職別 残業が減ったことで収入も減った





83% 勤務先企業の残業コスト還元： 会社員の8割「実感無し」

「勤務先で残業コストが減った分、従業員への還元があったと感じるか」の問いに対し、残業が減ったと答えた会社員の83%（452人中373人）は「（コスト還元の）実感はない」と答えました。「実感がある」と答えた17%（79人）の回答によると還元先は1位「賃上げ」（32%）、2位「業務の省力化に向けたシステム導入」（28%）、3位「トレーニング」（26%）。賃上げに残業コストが還元されている企業は回答者の勤務先全体のうち1.2%と、未だ少数派であることがうかがえます。

勤務先のコストの還元先



32%
賃上げ



28%
業務の省力化に
向けたシステム導入



26%
トレーニング



13%
採用

「働き方」で変わる管理職ストレス

管理職の負担：1位「生産性」 2位「ベテラン社員の成績」

アンケートに回答を寄せた管理職739人に業務上のミッションのうち何が負担になっているかを聞いたところ、1位「管轄部門・チームの生産性向上」(43%)、2位「従業員の成績向上(ベテラン社員)」(32%)、3位「多様化する働き方・社員への対応」(24%)という結果になりました。「働き方」や技術革新、グローバル化などを受けて変化の著しい労働市場。その中核を担う現代の管理職には、従来には無かった生産性向上、多様化への対応など新たなミッションが課せられていることがわかります。

管理職が負担に感じていること



43%

管轄部門・チームの
生産性向上



32%

従業員の成績向上
(ベテラン社員)



24%

多様化する働き方・
社員への対応



14%

労働時間の短縮



10%

従業員の成績向上
(新入社員)

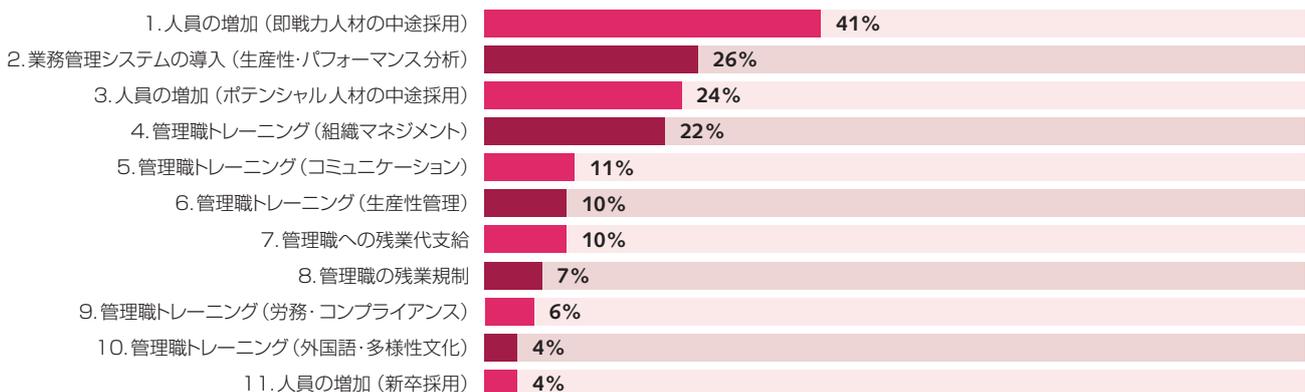


29%

これらのミッションのすべて
または2つ以上を同時に達成することに
負担を感じている

会社に求める解決策は1位「即戦力人材の増員」 「管理職の残業規制」は低支持

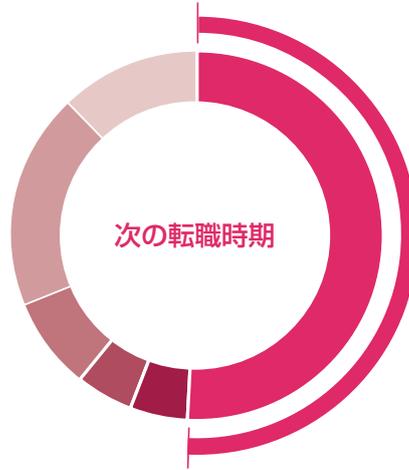
「負担の解決策として会社に求めるサポートは？」の問いでは、1位「人員の増加（即戦力人材の中途採用）」（41%）、2位「業務管理システムの導入（生産性・パフォーマンス分析）」（26%）、3位「人員の増加（ポテンシャル人材の中途採用）」（24%）という結果に。「管理職への残業代支給」（7位 10%）、「管理職の残業規制」（8位 7%）、「人員の増加（新卒採用）」（最下位4%）などを大きく上回りました。自身の待遇に関する施策よりも、ビジネスの生産性向上に直結する即効性ある対策を求める管理職従事者が多く、逼迫感の高まりがうかがえる結果となりました。管理職トレーニングの内容は「組織マネジメント」、「コミュニケーション」、「生産性管理」の順に高い支持を集めました。



次の転職時期と決め手は？

51%が「チャンスがあればいつでも転職したい」

外資系・日系グローバル企業で活躍するグローバル人材に「次の転職時期」を質問した結果、69%が1年以内の転職を希望・計画していることがわかりました。また「チャンスがあればいつでも転職したい」との回答は51%でした。いずれも前回調査(2017年5月)とほぼ同水準(1ポイント減少)となり、引き続き転職への意向の高さがうかがえます。



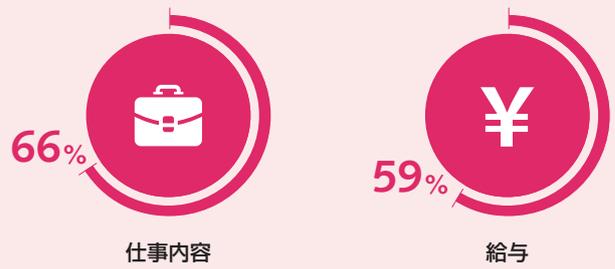
51%
チャンスがあればいつでも

- 51% チャンスがあればいつでも
- 5% 3ヵ月以内
- 5% 3-6ヵ月以内
- 8% 6-12ヵ月以内
- 19% 12ヵ月以上先
- 12% 転職するつもりは無い

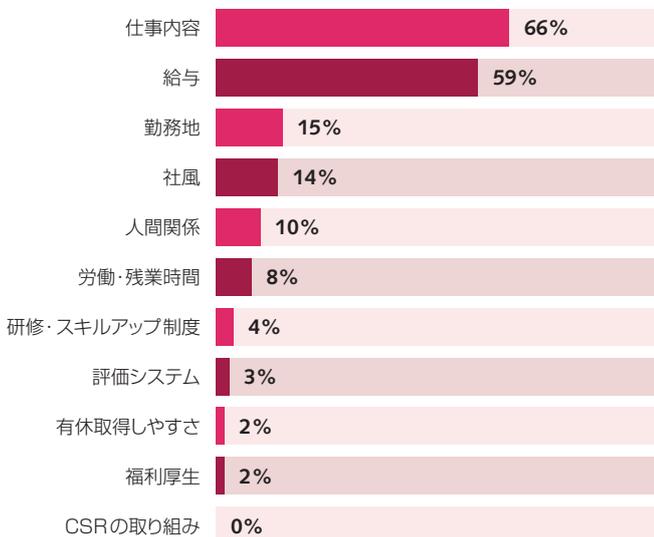
グローバル人材が重視する転職の「決め手」とは

転職先を決断する際に大多数のグローバル人材が着目するのは「何を任せられ、成し遂げられるか」と「どれだけ収入を得られるか」のようです。今回の調査でもグローバル人材の66%が転職の決め手は「仕事内容」と答えています。また59%が「給与」を選びました。回答者の年齢層別に結果を比較してみると、25～34歳グループでは「給与」への支持が「仕事内容」を上回っています。

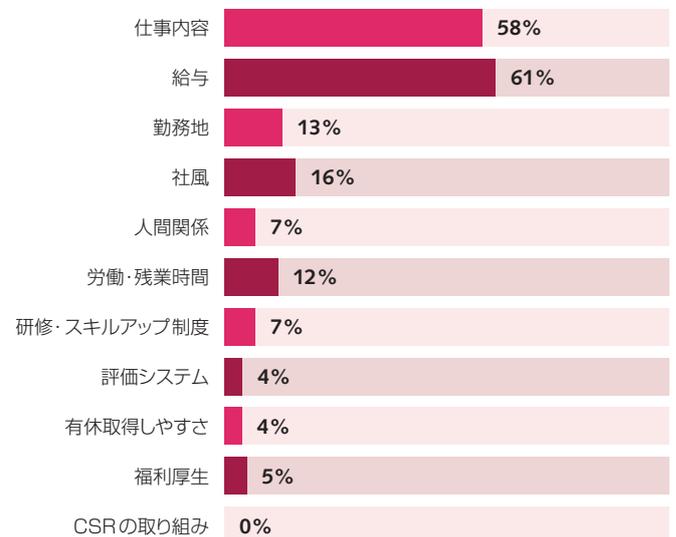
転職を決断する際の決め手



転職を決断する際の決め手



25～34歳 転職を決断する際の決め手





「雇用の流動性」高まりを示唆：求人数・転職希望者数ともに増加

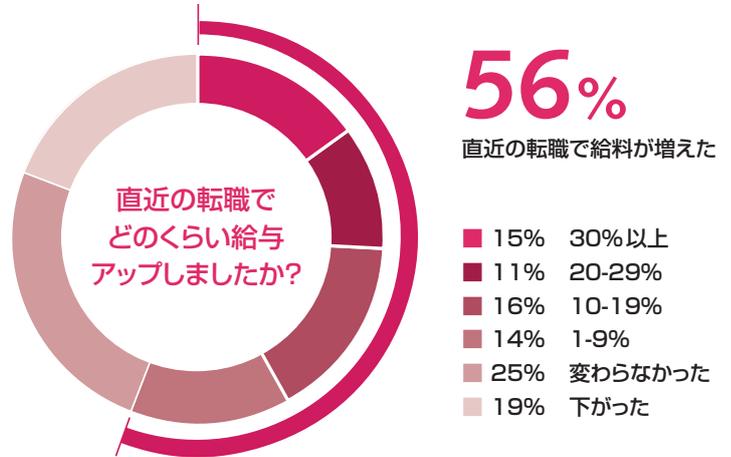
ロバート・ウォルターズ・ジャパンが2017年に取り扱った求人数は、2015年に比べて24%増えています。すでに中途採用（転職）が活発だった2016年と比べても10%近く増えていることから、1年間で中途採用ニーズが伸びていることもわかります。転職希望者数も伸びています。2017年に当社に新規登録した転職希望者の数は、2015年に比べて31.5%増えています。終身雇用のようにひとつの企業に長く勤める文化が根強いといわれる日本でも、雇用の流動性が高まっていることを示唆します。

グローバル人材の給与実態

グローバル人材の56% 「直近の転職で年収増えた」

外資系企業、日系グローバル企業の第一線で活躍する1,958人の会社員のうち、56%が直近の転職^{※2}で給与が増えたと答えました。前職時に比べて20-29%高い年収を提示されて転職したグローバル人材は回答者全体の11%で2017年5月実施の前回調査より2ポイント増えました。転職で10-19%年収が増えたと答えた人は16%で2ポイント、1-9%増えた人は14%で3ポイントそれぞれ増え、全体的に転職時に給与が増した人の割合が昨年調査に比べて大きくなっています。

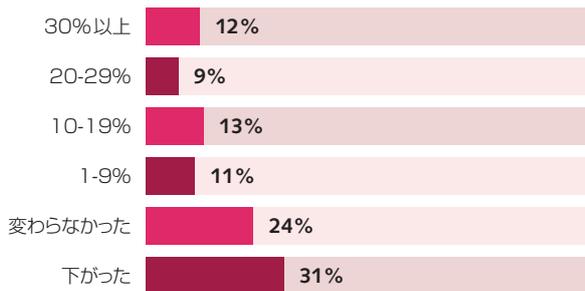
(※2：現在の勤務先に入社した際)



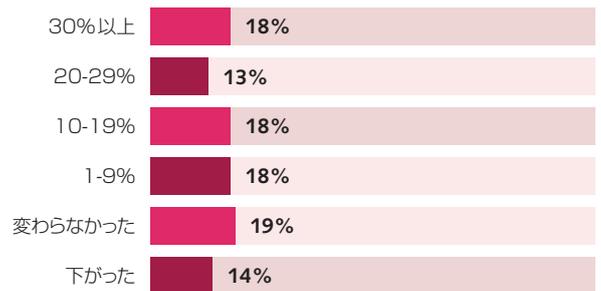
日系への転職、半数以上が給与増の提示受けず

外資系企業に勤める987人のうち、今の勤務先に転職した際に前職に比べて給与が「変わらなかった」(19%)または「下がった」(14%)回答者の割合は小さく、その一方で30%以上も高い給与を提示されて転職した回答者が2割近くいました。これに対し、日系企業の勤務者(942人)では前職に比べて給与が「変わらなかった」(31%)、「下がった」(24%)を合わせて半数以上が年収増を提示されずに転職していました。

日系企業 直近の転職では、どのくらい給与アップしましたか?



外資系企業 直近の転職では、どのくらい給与アップしましたか?



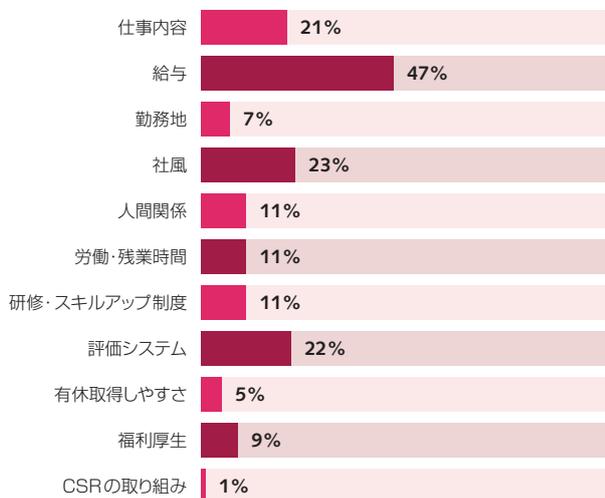
日系勤務者の47%「給与に不満」。 外資系との差は14ポイント

今回のアンケート調査で聞いた「現在の職場で改善してほしい点」は、1位「給与」(40%)、2位「社風」(23%)、3位「評価システム」(20%)でした。日系企業の勤務者に絞って結果を見ると「給与」への不満を持つ回答者は47%と、外資系勤務者の33%を14ポイント上回ります。



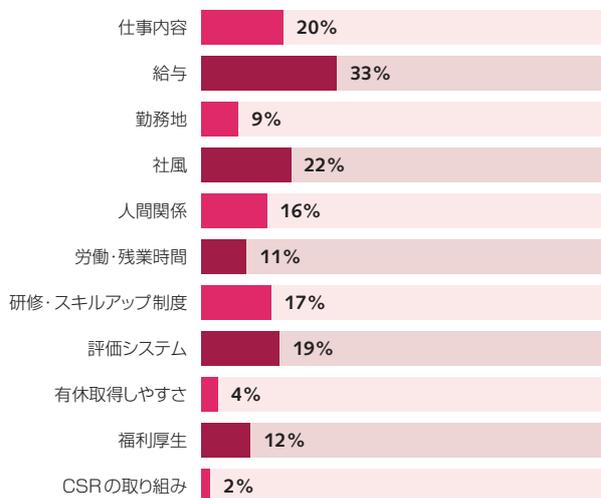
日系企業

職場に最も改善して欲しい点は？



外資系企業

職場に最も改善して欲しい点は？



ABOUT ROBERT WALTERS

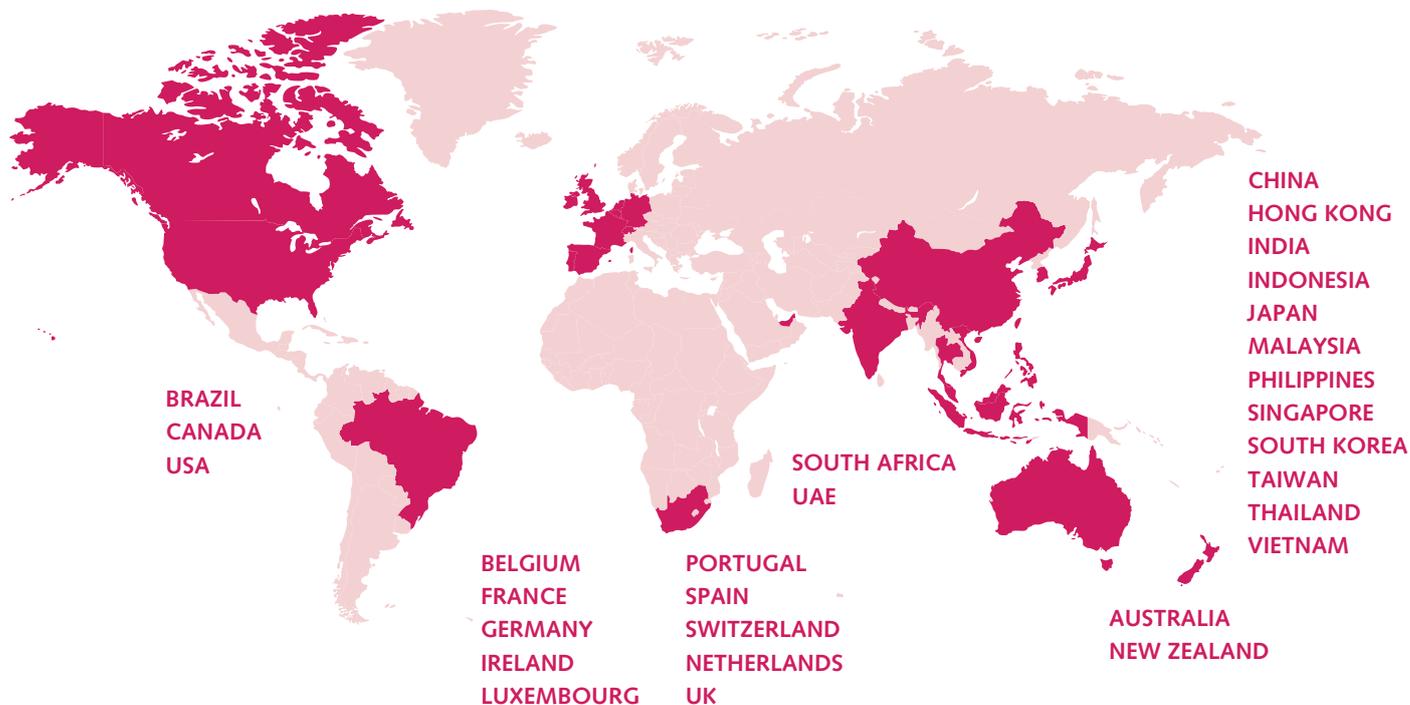
ロバート・ウォルターズは1985年に英国ロンドンで設立されたスペシャリスト人材紹介会社です。世界28カ国の主要都市にオフィスを構え、日本では2000年に東京オフィス、2007年に大阪オフィスを設立。

主に外資系/日系グローバル企業の採用支援とバイリンガル人材の転職支援で、18年にわたり信頼と実績を築いてきました。日本では正社員だけでなく、派遣/契約社員の雇用形態にも対応しています。

世界有数のグローバル企業をはじめ、ベンチャー企業や中小企業に至るまで幅広い企業の求人を取り扱い、専門分野は製造業、IT、金融、小売、ヘルスケア、自動車、エネルギー、化学、オンライン、サプライチェーン、不動産など多岐にわたります。

3997
Employees

28
Countries



CONTACT US

東京

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷3丁目12番18号
渋谷南東急ビル14階

T: +81 (0)3 4570 1500
F: +81 (0)3 4570 1599
E: tokyo@robertwalters.co.jp

大阪

〒531-0072

大阪府大阪市北区豊崎3丁目19番3号
ピアスタワー15階

T: +81 (0)6 4560 3100
F: +81 (0)6 4560 3101
E: osaka@robertwalters.co.jp

AUSTRALIA
BELGIUM
BRAZIL
CANADA
CHINA
FRANCE
GERMANY
HONG KONG
INDIA
INDONESIA
IRELAND
JAPAN
LUXEMBOURG
MALAYSIA
NETHERLANDS
NEW ZEALAND
PHILIPPINES
PORTUGAL
SINGAPORE
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
SPAIN
SWITZERLAND
TAIWAN
THAILAND
UAE
UK
USA
VIETNAM