



ROBERT WALTERS WHITEPAPER

人材不足の時代に、優秀な人材を獲得するには

ROBERT WALTERS

はじめに

人材が不足するマーケット環境において、希望する人材を獲得し、社員に長く勤めてもらうことは、企業にとって大きな課題になっています。複数の企業から採用通知をもらう転職希望者が増えるなかで、優秀な人材を巡って、企業間の競争は激しくなっています。競争相手よりも優位に立つために、転職希望者のニーズを正確に理解し、必要に応じた採用戦略を立てることがますます重要になっています。

今回のホワイトペーパーは、人材不足の現状とその影響について分析し、アンケート調査を通して明らかになった日本と韓国の類似点と相違点についてまとめました。また、転職希望者からの声に基づいて、競争が激しい転職市場のなかで優秀な人材を獲得するために検討するべきいくつかのポイントについて示しています。

アンケート調査

ロバート・ウォルターズは、今回のホワイトペーパーのために、日本と韓国において、幅広い業界の企業の人事担当者180名と、バイリンガル人材1484名にアンケート調査を実施しました。

目次

- 01 **日本**：日本における人材不足の現状
- 02 **日本**：人材不足はどの程度進んでいるか
- 03 **日本**：人材不足に対応するために企業はどんな対策をしているか
- 04 **日本**：優秀な人材を採用するために企業はどうすべきか
- 05 **韓国**：韓国における人材不足の現状
- 06 **韓国**：人材不足はどの程度進んでいるか
- 07 **韓国**：人材不足に対応するために企業はどんな対策をしているか
- 08 **韓国**：優秀な人材を採用するために企業はどうすべきか

日本

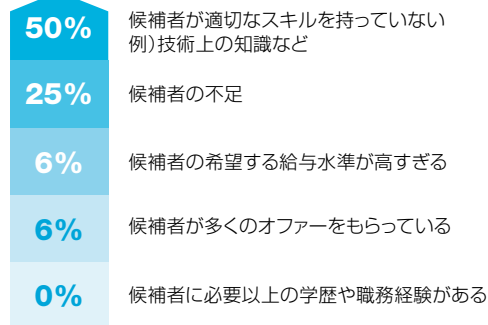


日本における人材不足の現状

必要条件を満たした人材を
採用することに
難しさを感じたことがある企業は

82%

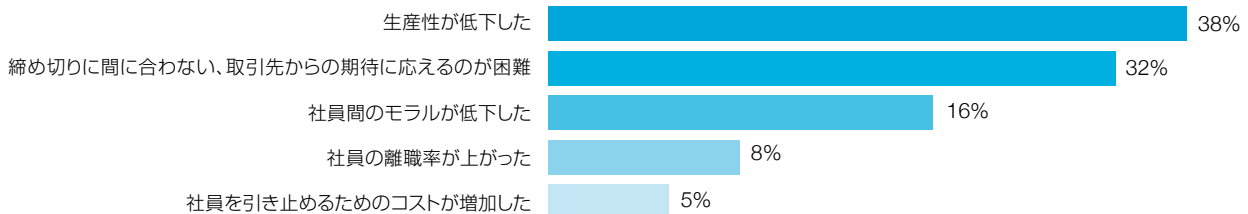
採用活動をするなかで、どんな困難がありましたか？



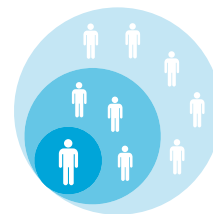
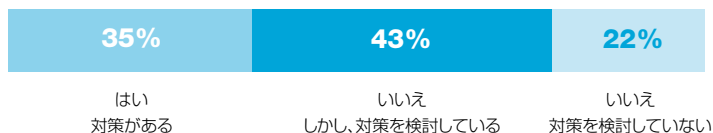
人材不足の影響を受けている企業は

72%

人材不足はビジネスにどのような影響がありましたか？



今後の人材不足に対応するための対策はありますか？



人材不足に
対応するために
採用条件を緩和した企業は

41%

より高い給与に
魅力を感じている
バイリンガル人材は

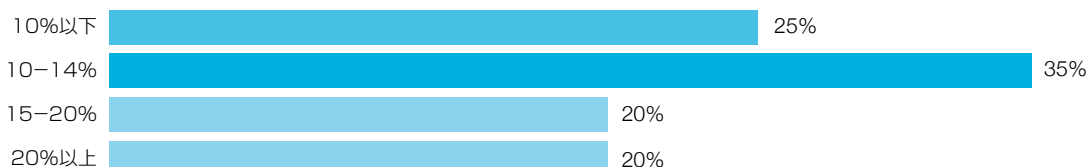
71%

新たな役職や
やりがいのある仕事に
魅力を感じている人は

66%



転職をする際に、どの程度の給与上昇を望んでいますか？



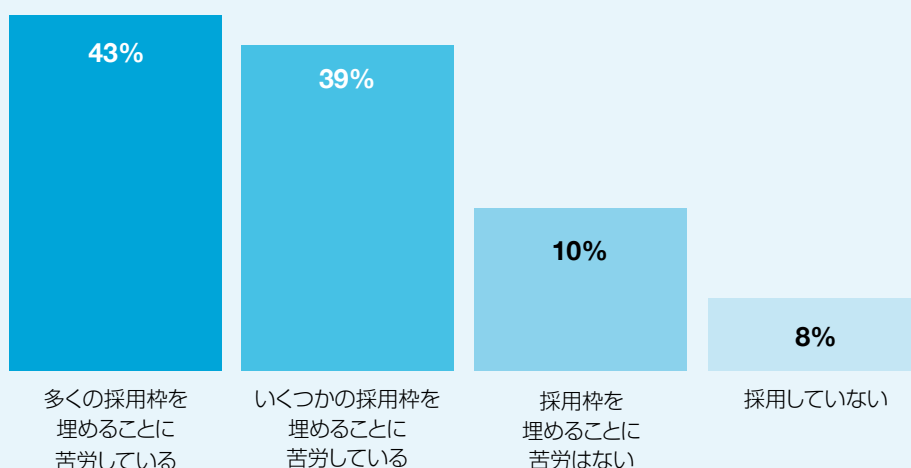
人材不足はどの程度進んでいるか

主な調査結果 #1 適切なスキルを持った人材を採用することの難しさ

ロバート・ウォルターズが実施したアンケート調査によると、82%の企業は必要なスキルを満たした人材を採用することに苦労していることが明らかになりました。そのうち、半数近く(43%)は多くの採用枠を埋めることに苦労していると答えています。

適切な人材を採用をするにあたって難しさを感じていないと回答した企業の人事担当者は、10人あたりわずか1人の割合でした。

必要条件を満たした人材を採用することに苦労したことはありますか？



主な調査結果 #2 最大の課題は、適切なスキルを備えた人材を探すこと

採用担当者にとって最大の課題は、必要な知識と職務経験を備えた人材に、興味を持ってもらうことです。回答者の半数がこうした課題を抱えていると答えました。

さらに、人事担当者の4分の1は、面接する候補者の数が十分ではないと述べています。

一方で、候補者があまりにも高い給与を希望していると回答した人事担当者は、たった6%でした。



採用活動をするなかで、どんな困難がありましたか？

50%

候補者が適切なスキルを持っていない
例) 技術上の知識など

25%

候補者の不足

6%

候補者の希望する
給与水準が高すぎる

6%

候補者が多くのオファーを
もらっている

0%

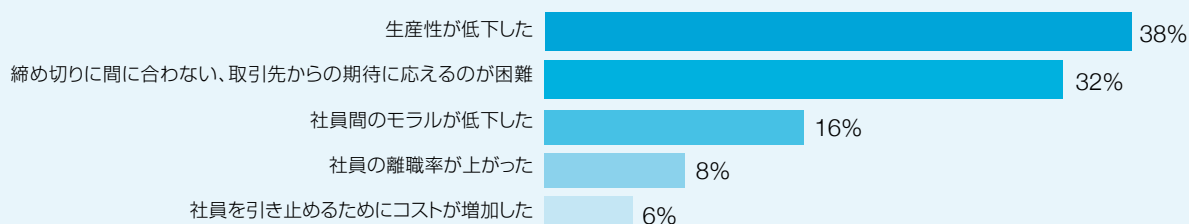
候補者に必要以上の学歴や
職務経験がある

主な調査結果 #3 ビジネスにも影響

ロバート・ウォルターズのアンケート調査によると、72%の企業は人材不足がビジネスに影響を及ぼしていると答えています。

10人のうち4人近くの割合で、企業の人事担当者は、人材不足が生産性を低下させたと回答しています。また、約3分の1の人事担当者は、人材不足により、締め切りを過ぎたり、顧客からの期待に応えることができなくなったことで、実際に顧客との関係性が悪化したと答えました。そのほかの影響として、社員のモラル低下(16%)、離職率の増加(8%)、社員を引き留めるためのコスト増(6%)が挙げられました。

人材不足はビジネスにどのような影響がありましたか？



人材不足の影響を受けている企業は

72%

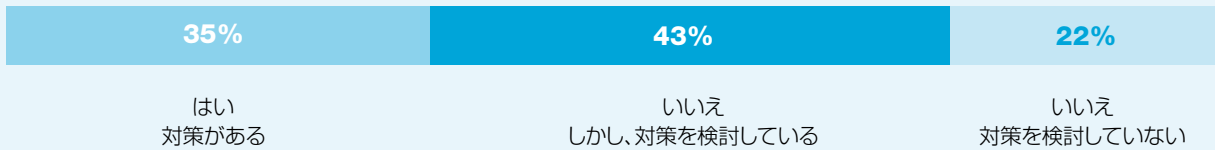


人材不足に対応するために企業はどんな対策をしているか

主な調査結果 #4 将来的な対策を立てていない企業が大多数

実際にビジネスへの影響があるにもかかわらず、今後の人材不足に対する対策をしていると答えたのは、わずか3分の1超でした。そのうち、およそ5人に1人は、人材不足に取り組むための対策を検討する予定もないと答えています。韓国では、回答した人事担当者のうち半数近くが対策を策定済みと答えています。

今後の人材不足に対応するための対策はありますか？



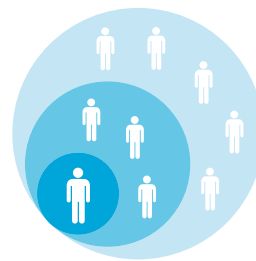
主な調査結果 #5 人材不足を社内で補う



過去12か月間をみると、多くの企業は、人材不足に対応するために、社内的な取り組みを進めています。3分の1の企業は、社員育成を行ったと回答した一方で、4分の1は部門間で業務量を調整したと答えています。17%の人事担当者は社員を国外の事業所から異動させたと答えました。

主な調査結果 #6 - 採用基準はより柔軟に

そのほかの企業は、いくつかの必要なスキルが足りない場合でも、応募者として検討するなど採用基準を緩和しています。過去12か月に、人材不足対策として多くの企業で実施された対応策は、採用活動に柔軟的に取り組むことで、41%の人事担当者から同回答を得ました。実際、4分の1の採用担当者は、社員がスキルを向上させる機会がある限り、十分な経験を持たない応募者の採用に極めて前向きであると回答しています。



人材不足に対応するために採用条件を緩和した企業は

41%

主な調査結果 #6 採用方法を多様化

また、企業は採用方法を多様化しており、過去12か月間でビジネス・パーソン向けのソーシャルメディアなど新しいチャネルを通して採用を始めたと回答した企業は、全体の29%を占めています。

より高い給与に魅力を感じている
バイリンガル人材は

71%



優秀な人材を採用するために企業はどうするべきか

主な調査結果 #8 魅力的な報酬体系

バイリンガルのスペシャリスト人材にとって、魅力的な報酬体系は重要です。転職するにあたって魅力を感じるポイントについて聞いたところ、71%が現在よりも高い給与と答えました。実際に、3分の1の転職希望者は現在の給与水準に満足していないと答えています。

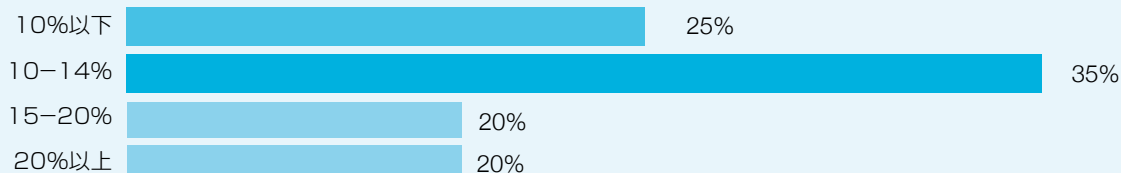
一方で、転職希望者にとって報酬体系を極めて重大な要素だと考えている企業は、全体の3分の1に過ぎないことが分かりました。過去12か月間で、人材不足に対応するために、給与を増加させた企業は20%未満となっています。

さらに、希望する人材を確保するために、他の企業と競争しなければいけない場合には、予算を見直して給与を調整するだろうと回答した企業はわずか14%でした。そのような場合に、採用担当者の半数近く(43%)は、単に、応募者の求めるポイントに応じた職務上の利点を売り込むと答えています。

主な調査結果 #9 10%以上の給与上昇がカギ

バイリンガルのスペシャリスト人材のうち、およそ3分の1は、転職する際に現状の給与から10~14%の上昇を求めると答えています。それ以外の40%は、15%以上の給与アップを望んでいます。

転職をする際に、どの程度の給与上昇を望んでいますか？



全体では、10%を超える給与アップを求めている転職希望者は75%で、これに対し韓国では86%に達しています。

興味深いことに、過去12か月間で、応募者の希望する給与水準が高すぎたと答えた企業は、わずか6%でした。これは、韓国の16%、イギリスの36%と比較して非常に低くなっています。

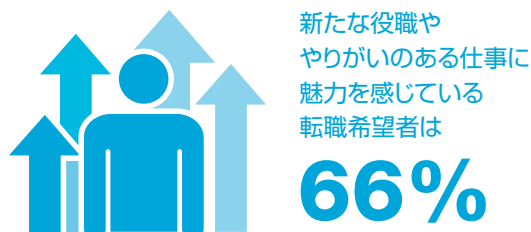
今回の結果は、転職希望者と人事担当者の間で、給与に対する想定に開きがあることを示しており、企業はバイリンガル人材の希望する給与水準を十分に認識できていない可能性があります。

主な調査結果 #10 やりがいのある仕事

やりがいのある職場環境もまた、転職希望者にとって重要なポイントです。3分の2の回答者は、新たな役職や、やりがいのある仕事に魅力を感じていると答えています。

実際に、多くの企業は、スペシャリスト人材がビジネスに付加価値を与えることができた時に充足感を感じることを認識しているようです。ほぼ半数の人事担当者は、同ポイントを最大のモチベーションであると回答しています。さらに別の28%の人事担当者は、転職希望者にとって多岐に渡る興味深い仕事ができることは極めて重要であると述べています。

しかし、バイリンガル人材の3分の1以上は、現在の職場において、やりがいのある仕事の欠如を大きな問題として考えており、多くの企業はこのようなニーズに応えられていないと推測されます。



主な調査結果 #11 キャリア開発の機会

また、ロバート・ウォルターズの調査から、バイリンガル人材のおよそ5人に2人は、現在の職場において、キャリア開発の機会が限られていると回答したことが明らかになっています。しかし、たった17%の企業しか、転職希望者にとってキャリアアップを見込めることが最優先事項だと認識していません。つまり、キャリア開発にふさわしい機会を提供することで、希望する候補者を獲得できる可能性が高まると考えられます。

主な調査結果 #12 カウンターオファーに対する備え

カウンターオファーは、人材が不足するマーケット環境において共通する特徴の一つで、増加傾向にあります。企業にとって、社員を社内に留め、希望する応募者を獲得することを目指すのであれば、こうした状況に備えることはかつてないほど重要になっています。

しかし、このような事実を正しく認識している人事担当者はほんのわずかです。過去12ヶ月間において、わずか6%の人事担当者しか、最大の問題として、カウンターオファーや複数の採用通知を受けている人が多いことを挙げていません。

転職希望者の71%は現在よりも高い給与水準を魅力に感じていると回答しており、給与や待遇面の改善は、他の企業からの仕事のオファーを選ぶかもしれない社員を思いとどまらせるために有効な対策かもしれません。

ただ、カウンターオファーに対する対抗策として実現可能な対応として、ほかにも、雇用の安定性(46%)、昇進(35%)、海外勤務(34%)があります。

韩国

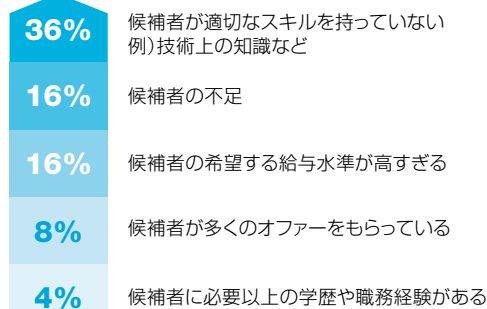


韓国における人材不足の現状

必要条件を満たした人材を
採用することに
難しさを感じたことがある企業は

76%

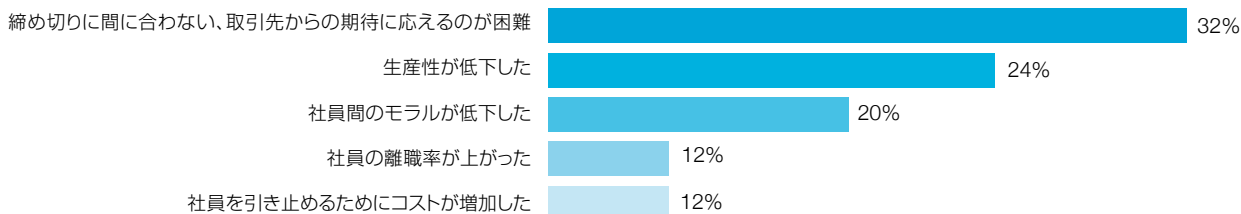
採用活動をするなかで、どんな困難がありましたか？



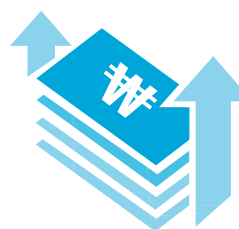
人材不足の影響を受けている企業は

64%

人材不足はビジネスにどのような影響がありましたか？



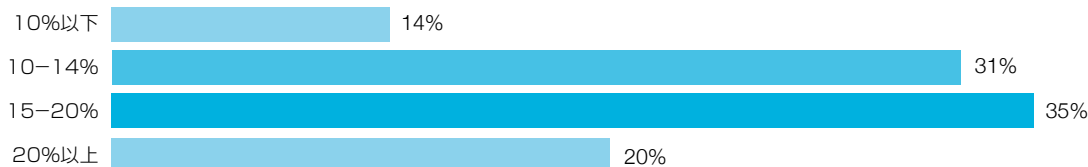
今後の人材不足に対応するための対策はありますか？



人材不足に
対応するために
給与を増加させた企業は

32%

転職をする際に、どの程度の給与上昇を望んでいますか？



新たな役職ややりがいのある仕事に
魅力を感じている転職希望者は

67%



雇用の安定性に魅力を感じている
バイリンガル人材は

52%

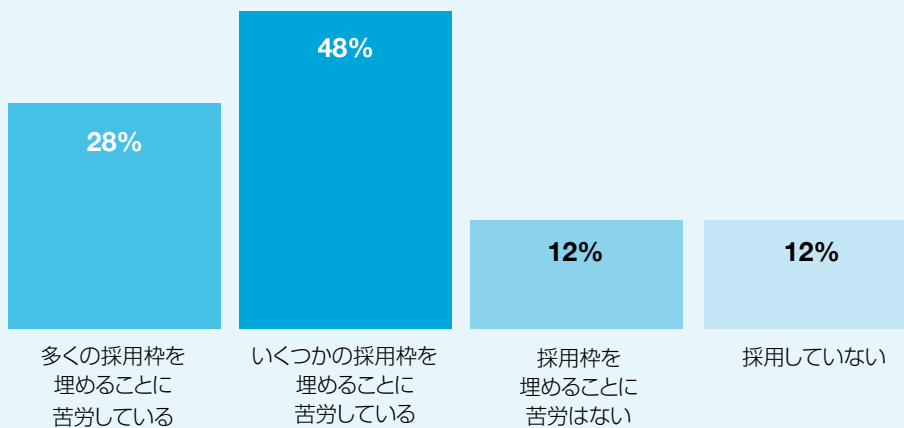
人材不足はどの程度進んでいるか

主な調査結果 #1 適切なスキルを持った人材を採用することの難しさ

韓国では、76%の企業が、必要なスキルを満たした人材を採用するにあたって少なくとも何らかの苦労があったと回答しました。そのうち、28%は多くの採用枠を埋めることに苦労したと答えています。日本ほど人材不足の程度は顕著ではないものの、韓国においても、その問題は同様に感じられています。

その一方で、12%の人事担当者は、必要なスキルを満たした人材を採用することに難しさを感じたことはないと答えています。

必要条件を満たした人材を採用することに苦労したことはありましたか？



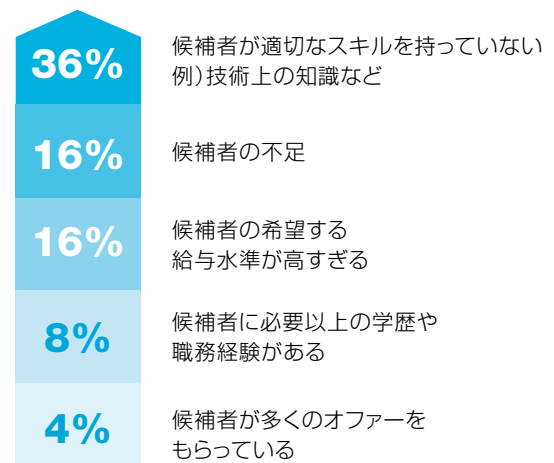
主な調査結果 #2 適切なスキルを備えた人材の不足

過去12か月間において、適切な知識と職務経験を備えた人材を探すことが企業にとって大きな課題となっており、3分の1を超える(36%)人事担当者がこのような問題を経験したことがあると答えました。

また、16%の人事担当者は、面接できる応募者の数が十分ではないと答えています。同じ割合の人事担当者は、候補者の給与に対する期待値が高すぎると感じています。そのほかの課題として、候補者に必要以上の学歴や職務経験がある(8%)や候補者が多くのオファーをもらっている(4%)が挙げられます。



採用活動をするなかで、どんな困難がありましたか？



主な調査結果 #3 ビジネスにも影響

ロバート・ウォルターズの調査によると、64%の企業は、人材不足がビジネスに影響を及ぼしたと回答しました。ただ、日本の72%と比較すると、その影響は小さいことが分かります。

それでも、人事担当者のうち、およそ3分の1(32%)は、人材不足により、締め切りに間に合わないことや、顧客からの期待に応えることが難しくなったと答えました。また、そのほかのおよそ4分の1は、人材不足が生産性を低下させたと答えました。

ビジネスへのそのほかの影響として、社員のモラル低下(20%)、離職率の増加(12%)、社員を引き留めるためのコスト増(12%)がみられました。

人材不足はビジネスにどのような影響がありましたか？



人材不足の影響を受けている企業は

64%



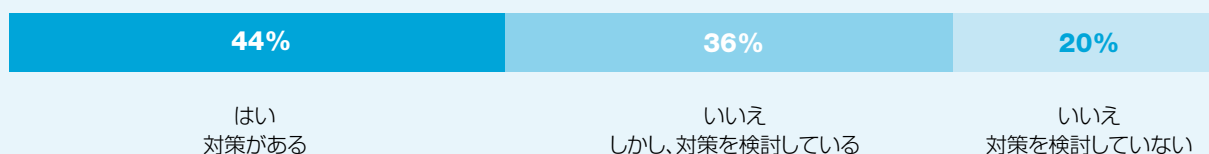
人材不足に対応するために企業はどんな対策をしているか

主な調査結果 #4 人材不足に備える企業は半数近く

このようなビジネスへの影響もあり、人事担当者の44%は、今後の人材不足に対応するための手段があると回答しています。人材不足がより深刻であるとみられる日本では、同様の回答をした人事担当者の割合は35%となっており、韓国における企業の方が人材不足により備えていることが分かります。

ただ、人事担当者の5人に1人は、人材不足のために対策を講じる予定はないと答えています。

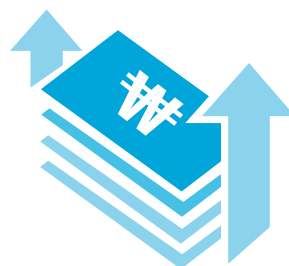
今後の人材不足に対応するための対策はありますか？



主な調査結果 #5 給与を上昇し、福利厚生を改善

過去12か月間において、およそ3分の1(32%)の企業は、人材不足に対応するために、社員や獲得したい応募者の給与を上昇させたと回答しました。さらにほかの16%は福利厚生を改善したと答えています。日本における企業の割合は、それぞれ19%および8%となっており、韓国の数字よりも大きく下回っています。

日本ではいくつかの必要なスキルが足りていない応募者も検討するなど採用基準を緩和することが最も一般的な対応策でしたが、こうした対策をしている韓国の企業はたった12%でした。




人材不足に対応するために
給与を増加させた企業は

32%

主な調査結果 #6 積極的に社員を育成

過去12か月間において、韓国における企業は、適切なスキルを満たした人材の不足に対応するために、社員を育成しています。36%の人事担当者は、従業員のスキルを向上させたと回答しました。これは日本の30%と比較できます。

さらに、40%の人事担当者は、新たな人材のプールから候補者を採用し、不足しているいくつかの必要なスキルが身に付くように人材を養成していると答えています。



少なくとも10%の
給与上昇を望んでいる転職希望者は

86%

優秀な人材を採用するために企業はどうすべきか

主な調査結果 #7 より高い給与をオファー

日本と同様に、韓国においても、バイリンガル人材を魅了するために、競争力の高い報酬体系を示すことは重要です。転職希望者のうち、52%は現状よりも高い給与を魅力に感じていることが分かっています。また、10人に3人は、現職における最大の問題として、希望よりも低い給与を挙げています。そのため、昇給を提示することは、希望する人材の獲得につながるでしょう。

実際に、多くの企業は、競争力の高い給与水準の重要性を認識しています。回答を得られたすべての企業は、転職希望者にとって、魅力的な給与や報酬は「極めて重要」または「重要」と評価しています。

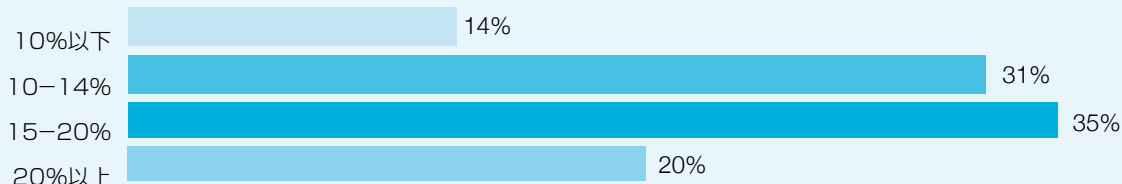
加えて、一部の企業は応募者のニーズを満たすために、すでに給与水準を引き上げていることが分かりました。前述の「主な調査結果#5」で示されている通り、3分の2近く(32%)は、過去12か月間で給与を増加させたと答えています。

主な調査結果 #8 10%以上の給与アップ

ロバート・ウォルターズの調査によると、86%の転職希望者は、少なくとも10%の給与アップを望んでいることが明らかになりました。これは日本における割合(75%)よりも高くなっています。

韓国における86%のうち、専門性の高いスキルを持ったスペシャリスト人材の3分の1近く(31%)は10~14%、残り(55%)は15%以上の給与上昇を求めています。

転職をする際に、どの程度の給与上昇を望んでいますか？



主な調査結果 #9 やりがいのある仕事

日本と同様、希望する人材に入社を説得する際に、やりがいのある仕事は良いアピールポイントになるでしょう。

67%の転職希望者は、新たな役職や、やりがいのある仕事に魅力を感じています。

興味深いことに、このポイントについて、多くの企業は認識しているようです。半数以上(52%)の人事担当者は、転職希望者にとって、ビジネスに付加価値を与えることができることを「非常に重要」と評価しています。さらに、21%の人事担当者は、転職希望者がキャリアアップを見込めることは「非常に重要」と回答しています。

ただし、実際には、やりがいのある職場環境を提供している企業は少数に限られています。35%の転職希望者は仕事にやりがいがないことを理由に現職に満足していないと答えています。



新たな役職や
やりがいのある仕事に
魅力を感じている
転職希望者は

67%

主な調査結果 #10 雇用の安定性

雇用の安定性は、転職希望者のうち、半数以上の52%が魅力に感じると答えており、魅力に感じている上位三つのポイントのうちの一つであることが分かりました。これは、専門性の高い人材でも、雇用先に対する安定を求めていることを示しています。

実際、雇用の安定性は、職場環境や立地条件(38%)、海外勤務(31%)、昇進(29%)よりも人気の高いポイントだという結果が出ています。

日本では、アンケート調査に回答したバイリンガル人材のうち、46%が雇用の安定性に魅力を感じていると答えています。



雇用の安定性を魅力に感じている
バイリンガルスキルを備えた転職希望者は

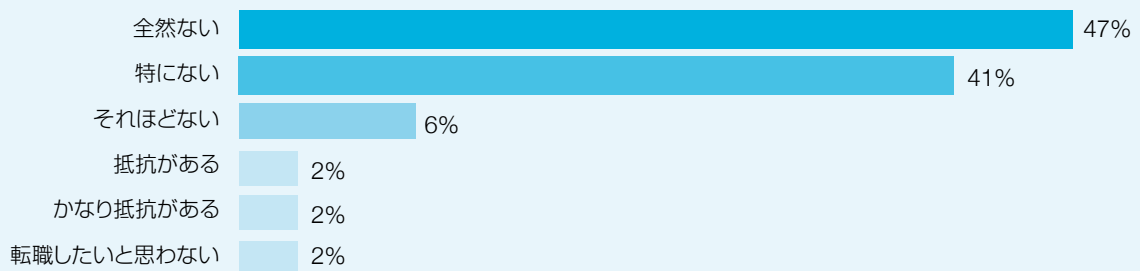
52%

主な調査結果 #11 転職に意欲的なバイリンガル人材

一方で、多くのバイリンガル人材は、転職に意欲的なことが分かっています。回答者の88%は、転職に抵抗がないと答えており、そのうち47%は転職に全く抵抗がないを選んでいきます。

日本では、38%のバイリンガル人材が転職に全く抵抗がない、さらに、別の30%は特に抵抗がないと答えています。

転職にどの程度、抵抗がないですか？



CONTACT US

東京

〒150-0002
東京都渋谷区渋谷3-12-18
渋谷南東急ビル14階

t : +82 (0)3-4570-1500
f : +82 (0)3-4570-1599
e : tokyo@robertwalters.com

大阪

〒531-0072
大阪府大阪市北区豊崎3-19-3
ピアスタワー15階

t : +82 (0)6-4560-3100
f : +82 (0)6-4560-3101
e : osaka@robertwalters.com

ソウル

〒100-210
ソウル市中区乙支路5道26
センターワンビル東館21階

t : +82 (0)2 6454 7000
f : +82 (0)2 6454 7099
e : info@robertwalters.co.kr

LinkedInで ロバート・ウォルターズをフォローしよう

ロバート・ウォルターズをフォローして、最新の転職市場の動向や
給与調査などの情報をゲットしよう



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