

# ■ 日系企業の人材採用課題例と労務課題例

## 【採用領域】

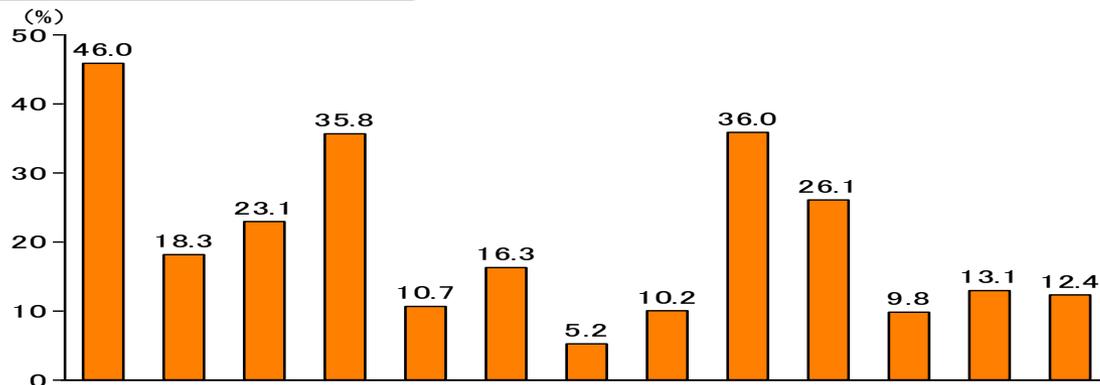
- ・優秀な管理職候補の採用ができない。
- ・地頭が良く、主体的に行動できる人が採用できない。
- ・語学力(英語力or日本語力)+専門知識(経理、総務、技術)の両方のスキルを持った人が採用できない。
- ・仮に優秀そうな人でも、希望給与が高すぎて既存スタッフとのバランスが取れないために採用できない。
- ・日本への留学経験者や就労経験者で良い人が採用できない。
- ・優秀な男性社員が採用できない(営業職など)。
- ・そもそも優秀な人を見極められない。客観的な評価基準や選考基準がなく、場当たりに採用している。
- ・新卒者は採用しても幼稚すぎて、戦力化までの教育時間がかかりすぎる。

## 【労務・人事領域】

- ・定着率が悪い。欧米系企業に引き抜かれる。
- ・成長スピードが弱い。中間管理職に育たない。
- ・不正防止策、業者との癒着などのリスクマネジメント
- ・駐在事務所から現地法人など会社の事業変更に対応した働き方に変化できない。
- ・在籍年数は長いですが、昇給した給料に見合った働き方ができない。
- ・毎年の給料交渉の要求が高い。
- ・そもそもあまり熱心に仕事にコミットしない。
- ・権利の主張ばかりが強く、義務を果たさない。
- ・人事制度や昇給制度が作れない。
- ・退職勧告させたいができない。
- ・納得感と継続性のある人事制度が作れない

# 卒業後の進路を決める上で影響を与えたもの

親の影響49.7%と強い。(日本は29.2%)



*BD3 国別		n	影響を与えたもの (%)												
Order	Country		1 親	2 兄弟・親戚	3 大学・学校の先生	4 友人	5 大学受験	6 大学・学校の講義・授業	7 海外留学・海外生活	8 大学・学校の部活動・クラブ	9 就職活動	10 ビジネス経験、インターンシップなどの職業経験	11 学外での社会活動・スポーツ	12 書籍	13 その他
0	TOTAL	4,169	46.0	18.3	23.1	35.8	10.7	16.3	5.2	10.2	36.0	26.1	9.8	13.1	12.4
1	中国	518	62.4	17.8	38.8	55.6	6.8	26.8	5.6	18.0	54.4	52.9	19.9	20.1	3.3
2	韓国	562	45.0	15.8	30.1	31.9	9.4	19.4	6.9	11.0	26.9	23.5	11.6	9.8	12.1
3	インド	483	54.9	23.2	35.2	47.8	18.2	16.8	11.0	16.4	35.4	17.4	9.5	8.1	5.6
4	タイ	501	40.3	15.6	13.8	24.4	20.4	7.8	3.0	6.0	14.8	33.5	5.6	6.0	14.4
5	マレーシア	471	42.3	20.0	24.8	37.4	5.7	15.9	4.0	7.4	38.2	22.9	6.6	10.8	14.2
6	インドネシア	485	46.6	26.0	17.9	38.1	8.5	24.5	6.6	9.5	41.6	30.5	10.1	15.9	10.3
7	ベトナム	549	49.7	23.1	16.9	33.2	17.1	11.7	2.4	8.9	41.7	26.2	10.9	28.6	10.7
8	日本	600	29.2	7.2	9.5	21.3	1.0	8.8	3.0	5.2	35.5	5.3	4.7	5.3	25.8

# ■現在の勤務先 入職経路【中途入社】

家族や知人の紹介が高い

