

2023年2月15日

## 組織を強くする企業文化の形成・人材確保には、人材の多様性がカギとなる

人材紹介会社ロバート・ウォルターズ、首都圏・関西圏の給与・採用動向を発表

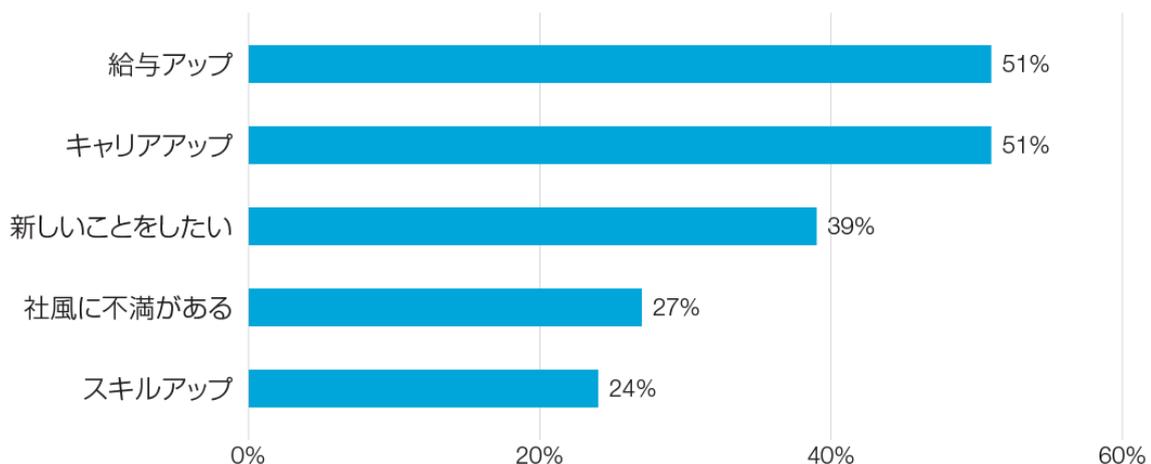
グローバル人材の転職を支援する人材紹介会社のロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役：ジェレミー・サン普森）は2月15日、日本を含めた、世界約31カ国、数千職種  
の給与相場を無料検索できるオンラインツール「給与調査2023」の公開しました。それに合わせ、首都圏、  
関西圏を中心に国内で働く会社員864人と、国内196社が回答を寄せたアンケート調査結果などをもとに国内の採用・給与動向を発表しました。

### 【企業の人材構成】多様化することが強い組織にする企業文化の形成につながる

今回の調査結果では、会社員が転職を望む理由として「給与アップのため」、「キャリアアップ」が共に51%  
でした。また、「新しいことをしたい」（39%）、「社風に不満がある」（27%）等、仕事への不満や創造性・  
刺激不足から新しい転職の機会を求めている事実がわかりました。

#### 会社員

#### 転職を考えている理由（複数回答可）



仕事への不満や創造性、そして刺激不足や企業文化への相違を防ぐために企業は何を始めればよいのでしょうか？

以下、弊社が行った調査では世代的、文化的、性別的に企業の人材構成を多様化することで、より組織を強くする企業文化を形成し、従業員の創造性と生産性を高める重要な要素になる可能性があることが示されています。

### 【企業内の多様化】世代

例えば、弊社が行った「[定年後の働き方の希望と現状](#)」についての調査（2022年8月）では、60歳以上のシニア社員がいることのメリットを尋ねたところ、すべての年齢層で「経験や知識が豊富であること」が最

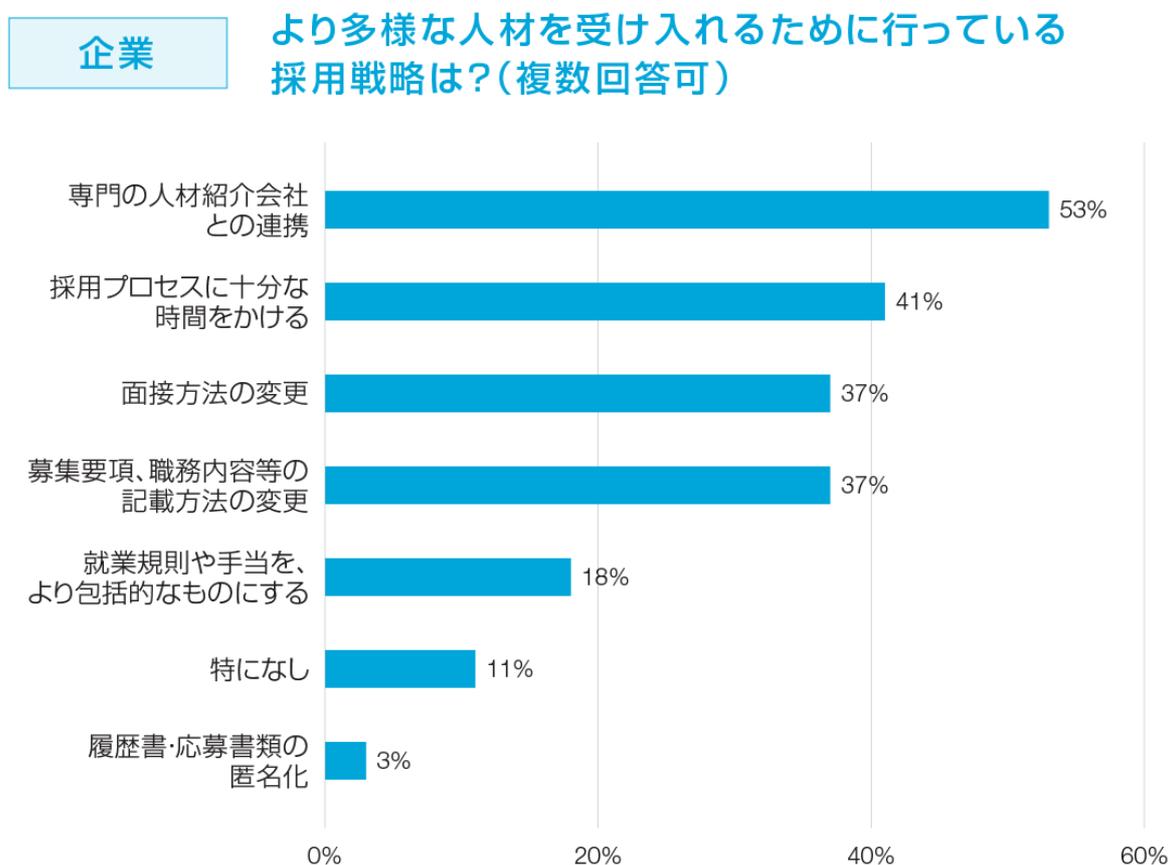
も多く回答されました。特に20代、30代（64%）が高く評価しています。また、「人脈が豊富で取引先を紹介してくれる」、「ビジネス全体を見渡す広い視野を持っている」などの回答も多く見られました。

### 【企業内の多様化】 国籍

また、「外国籍社員」に関する調査（2022年10月）では、外国籍社員と働いてよかったこととして、「異文化や習慣に触れるきっかけになった」（28%）や「思考が異なり、新たなアイデアが生まれる機会が多くなった」（21%）があげられました。これは、多様な人材を職場に配置することが創造性や生産性を高める可能性を示しており、人材確保・維持に役立つ施策と言えます。

### 【企業内の多様化】 採用戦略

53%の企業が多様な人材を受け入れるための採用戦略の最重要事項として「専門の人材紹介会社との連携」をあげました。次いで「採用プロセスに十分な時間をかける（多様な候補者を理解するための時間を増やす）」（41%）、「面接方法の変更（例：多様な面接パネル、オンライン評価の導入）」（37%）となりました。経済の不透明感が増す中、2023年まで深刻な人材不足が続き、全国の求人倍率は1.28倍（2022年平均 出典：厚生労働省）となっています。このような状況を打破するためには世代、文化、性別のギャップを超え、そして創造性と生産性を高める組織にする企業文化を形成するため、採用のプロセスからしっかりと戦略を練り、人材の確保することが重要です。



調査期間：2022年10月～11月

対象：国内企業、外資系の日本法人 n=196 社、当社に登録のある国内で働く会社員 n=864 人

**ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社について** (<https://www.robertwalters.co.jp/>)

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、世界31カ国/地域の主要都市に拠点を持つ、スペシャリストのためのグローバル人材紹介会社です。ロバート・ウォルターズ・ジャパンは同社の日本オフィスで、バイリンガル人材に特化しています。2000年に東京オフィスを、2007年には大阪オフィスを開設。グローバル企業、日系企業とともに世界有数のトップ企業から新規参入企業、中小企業に至るまで、多岐に渡る業種・職種、正社員および派遣・契約社員と幅広い採用ニーズに応えた人材紹介をおこなっています。世界で戦う日本人アスリート、各種NPOの支援など日本社会への貢献にも積極的に取り組んでいます。