







2005 設士



1000 コンサルタント(APAC) ソウル/キョンギ/プサン



3 offices

総合人材ソリューションパートナーとして、 PERSOLKELLYはEnd-to-EndのHRサービスを提供します。

PERSOL KOREA (Japan Desk)

- 日系企業向け人材コンサルティング
- 日本語、英語、中国語などのバイリンガ ル&グローバル人材コンサルティング

専門分野

- 自動車 • 金融
- 消費財
- 製浩 • 化学
- 半導体
- エマージングテクノロジー
- ・ヘルスケア&生活科学
- ブロックチェーン&フィンテック
- スタートアップ

人材サービス

- ヘッドハンティング
- 正規計員
- 臨時社員
- •契約社員
- •人材派遣

HRコンサルティング

- HRシステムの設計
- マネジメントシステムの構築
- 組織の目標・戦略の検討
- ・職務能力・スキル教育

アウトソーシング

- •採用代行(RPO)
- ビジネス・プロセス・ アウトソーシング(BPO)
- マネージド・サービス・ プロバイダー(MSP)

政府・提携サービス

- インターンシッププログラム
- 海外就職サポート&ジョブフェア
- 転職&リーダーシップコーチング

PERSOLKELLY

PERSOLKELLYについて

PERSOLKELLYは、Kelly Services Inc.と
PERSOL Holdingsとの合弁企業です。
アジア太平洋で最も大きい人材紹介会社であり、
End-to-EndのHRソリューションを提供します。

なお、弊社は核心ブランドであるKelly Services、Capita、アジア太平洋地域のPERSOL、First Alliances、BTI Executive Search、PERSOLKELLY Consultingの資源と運営専門性を結び付けました。

豊富な経験と知識をもとに、 革新的な人材育成、HR&Mの諮問、 組織の効率性と洞察力中心のHRソリューションを提供しながら お客様のための最適な結果を収めます。

PERSOL

PERSOL KOREAについて

PERSOL KOREAは、日本で二番目に大きい 総合人材サービス会社であるPERSOL Holindgsの グループ会社です。



CONTENTS

労働市場の動向	労働r	占場	の	動	向
---------	-----	----	---	---	---

OECD	06
韓国	08
専門家コメンタリー	10

Salary Survey

化学 & 鉃鋼・金属・加工	14
機械 & 電子•電気	16
卸売り・小売り & 消費財 & 物流 & 貿易	18

トレンド分析

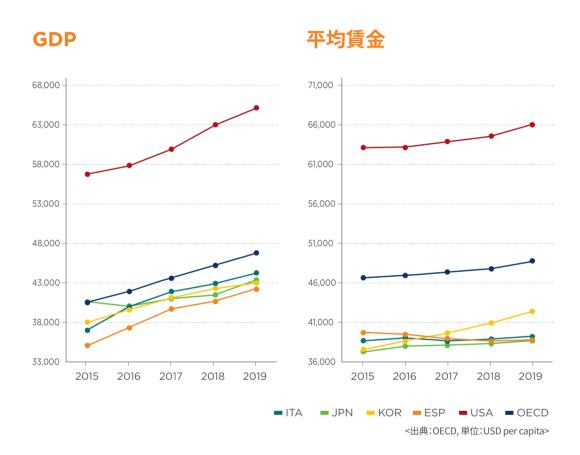
雇用	22
ペルソナ	23
HRシステム	24
COVID-19の影響	32



2021 在韓日系企業 SALARY SURVEY

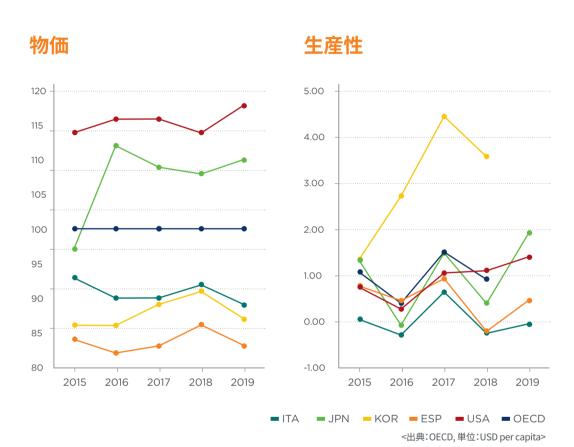


労働市場の動向 OECD



- 2019年の韓国のGDPは\$43,000程度でOECD平均である\$46,691より低かったが、日本、スペイン、イタリアと横並びであった。
- 韓国、日本、スペイン、イタリアは2017年の頃から同じような成長曲線を表している。
- 韓国の最低賃金は2018年に16,4%。2019年に10.9%上昇し、日本、スペイン、イタリアを上回った。





- 韓国の物価はOECD基準より低い水準を維持している。
- 韓国は2次産業の発達と、それによる工場の随時稼働をもとに高い生産性を保っている。
- COVID-19が世界に大きな影響を及ぼしており、各国のGDP成長率は大幅に下落する見込みである。
- OECD経済展望報告書によると、韓国の2020年度の成長率は-1.0%程度である。これは、中国を除く他国と同様にマイナス成長ではあるが、OECD加盟国の中では最も高い水準であろうと予想される。

労働市場の動向 **韓国**

雇用トレンド



<出典:韓国 雇用労働部 雇用政策室 未来雇用分析課,単位:1万人>

- 棒グラフは「2019年下半期と2020年の雇用保険加入者数」を、線グラフは「加入者の前年同月対比増 減率」を表す。
- 2019年下半期の雇用保険加入者数は前年同月対比40万人以上も上昇した。
- 2020年2月、COVID-19の影響により前年同月対比加入者数が急落した。5月まで減少し続けていたこの数値は6月にやや回復し、9月には33万人程度に増加した。



採用人数が増加した分野



公共•行政+90,667



医療・ヘルスケア +101,778



専門化学技術 +44,111

採用人数が減少した分野



電子・通信-10,000



自動車-8,889



ビジネスサービス -16,889

<出典:韓国 雇用労働部 雇用政策室 未来雇用分析課、2020年基準>

- 両方とも2020年1四半期から3四半期までの平均値である。
- COVID-19の影響で公共・行政分野と医療・ヘルスケア分野の採用が大きく増加した。
- 7月2日、韓国政府は「ポストコロナ時代の核心課題推進方向」を発表した。デジタル化とR&D投資で 未来産業を導く計画である。その結果、専門化学技術分野の雇用が増えている。
- 医薬品と石油産業を除いた全ての製造業で雇用減少が続いている。「電子・通信」分野は生産ライン を海外に移転し、「自動車」分野は輸出が減少したことが原因である。
- 製造業の雇用が大きく減少し、エンジニアリング、広告、人材派遣、経営相談などの事業サービス分野 の雇用も共に減少した。

Jan Feb Mar Apr Ma

労働市場の動向 専門家 コメンタリー

COVID-19による影響

今年2月以降、韓国におけるCOVID-19の全国的な流行拡大と世界 経済の低迷により、韓国の労働市場は新たな局面を迎えています。

まず、韓国で事業を継続することに決めた外国企業は、長期間顕在 化する本社の人材移動制限及び人材の空白に備えています。組織 を改編し多くの機能を現地化していますが、短期的には、①本社と 支社の権限の再分配及びバランスの確保、②コンプライアンス機能 の強化、③人材構造の再編などにかかる法的問題が生じています。

一方、競争力を失った外国企業は韓国から撤退しているか、または撤退する方法を真剣に検討しています。企業は、企業の清算及び解散の過程において韓国の法律(特に、労働関係の法律など各種の規制法律)を遵守しなければならないだけでなく、企業の名声を保ちつつ不要な法的紛争を最小限に抑えるなど、当該手続きを合法的かつ効率的に進める必要があります。

韓国でリストラを進めている外国企業も増加しています。希望退職または整理解雇の手続きを進めたり、進める予定の企業も少なくなく、その過程において労働組合との紛争、民事・刑事事件も顕在化しています。限界に達した企業が増加しており、韓国の雇用市場も冷え込んでいるだけに、2021年にはリストラに踏み切ろうとする企業と、それを防ごうとする労働界との間における激しい攻防が予想されます。







SALARY SURVEY











化学&鉄鋼·金属·加工

	1-	3	3-	-5	5-	-8	8-	12	12	-18	18	3+		
	社	員	主	任	代	理	課	長	次	長	部	長	役員・	取締役
	最小	最高	最小	最高										
マーケティング	31.2	33.9	34.2	37.7	41.6	49.2	54.0	58.9	63.7	67.9	74.9	84.5		
企画	31.9	34.9	34.9	40.0	42.5	50.6	53.9	61.0	64.2	72.0	77.8	90.8		
人事•総務	30.5	34.0	33.0	35.2	37.4	47.1	46.4	56.1	59.1	71.3	71.0	82.5		
会計•財務	30.5	34.0	34.2	36.4	37.4	47.1	49.7	56.2	57.3	65.4	69.3	84.8		
物流	30.0	33.2	35.1	38.3	41.9	47.9	50.8	60.2	60.3	65.6	71.3	80.0		
貿易事務	31.2	33.9	35.8	38.2	39.4	44.9	47.1	58.3	60.5	70.1	73.3	85.1	1500	7000
IT	34.1	37.5	38.6	42.9	44.3	49.9	53.1	62.8	66.3	74.9	80.6	95.1	150.0	300.0
営業	31.8	34.7	36.9	41.8	38.0	48.1	51.9	62.2	64.7	80.9	79.2	92.0		
営業支援	30.6	33.2	33.6	35.1	36.7	43.5	46.9	55.6	60.2	70.1	65.0	76.8		
生産・品質管理	30.7	32.7	34.9	37.3	39.4	45.8	48.5	54.7	57.6	65.1	70.6	83.5		
エンジニア	31.0	33.8	35.5	39.3	41.7	45.3	49.4	56.6	58.6	64.0	80.6	95.1		
CS	30.8	31.7	33.5	35.2	37.1	40.7	43.8	47.8	51.2	55.6	62.2	73.8		

単位:100万ウォン/基本給のみ(インセンティブ・成果給を除く)





機械 & 電子・電気

	1-	3	3-	-5	5-	-8	8-	12	12	-18	18	3+		
	社	員	主	任	代	理	課	長	次	長	部	長	役員・	取締役
	最小	最高	最小	最高										
マーケティング	33.1	34.7	41.0	47.5	42.4	47.8	50.8	65.3	70.6	76.7	83.7	93.7		
企画	33.5	35.2	36.9	40.9	44.8	48.9	51.7	60.8	70.2	76.8	85.7	101.2		
人事•総務	30.4	36.5	35.1	42.1	40.6	47.0	51.7	59.6	66.1	76.2	83.5	95.9		
会計•財務	29.5	33.9	36.1	40.9	42.1	49.2	52.6	59.8	63.7	71.1	77.2	85.1		
物流	30.1	31.3	32.2	36.5	40.2	48.2	52.0	58.5	60.8	68.6	70.2	74.4		
貿易事務	31.5	32.6	38.0	41.0	47.5	50.9	49.4	57.4	66.7	68.8	82.7	103.2	1500	7000
IT	34.8	36.5	40.1	44.3	45.3	49.7	52.5	59.2	69.9	75.5	86.7	101.9	150.0	300.0
営業	30.4	34.4	37.3	43.1	42.4	50.6	53.5	61.1	66.8	76.8	83.6	96.1		
営業支援	29.8	35.1	35.1	40.8	40.5	50.2	50.8	58.7	61.4	70.1	77.7	87.8		
生産・品質管理	29.2	31.0	33.0	37.2	43.9	49.6	50.4	57.7	63.7	70.6	73.7	84.5		
エンジニア	34.0	36.2	38.6	42.5	44.5	47.6	55.7	63.3	69.0	73.8	90.3	99.5		
CS	32.4	36.4	36.7	39.6	40.7	42.7	51.4	53.4	58.2	63.1	75.7	80.5		

単位:100万ウォン/基本給のみ(インセンティブ・成果給を除く)





卸売り・小売り&消費財&物流&貿易

	1-	3	3-	-5	5-	-8	8-	12	12	-18	18	3+		
	社	員	主	任	代	理	課	長	次	長	部	長	役員・	取締役
	最小	最高	最小	最高										
マーケティング	29.9	31.5	31.0	34.5	38.5	44.7	51.7	54.7	61.7	64.3	72.7	78.7		
企画	30.0	32.3	31.0	34.5	37.8	46.0	51.0	55.3	61.3	65.3	72.7	82.7		
人事•総務	30.8	33.4	31.0	33.9	37.0	48.1	50.8	58.8	61.0	69.4	73.0	83.5		
会計•財務	29.4	33.3	35.1	37.1	38.1	47.6	50.7	56.7	62.2	67.5	71.1	79.5		
物流	28.0	30.0	32.5	34.0	35.9	41.0	47.0	52.0	58.0	59.5	66.5	69.0	150.0	300.0
貿易事務	28.1	32.8	32.8	38.0	37.8	48.9	48.4	52.0	59.3	68.6	68.6	84.2		
IT	32.3	33.8	33.3	37.4	39.0	44.1	51.5	54.4	63.7	65.7	76.4	84.8		
営業	29.5	32.3	32.9	35.6	35.4	44.3	46.7	55.6	58.6	70.3	72.5	79.9		
営業支援	28.1	32.1	32.4	34.6	35.7	43.7	45.6	53.3	57.4	67.4	69.9	77.7		

単位:100万ウォン/基本給のみ(インセンティブ・成果給を除く)



2021 在韓日系企業 SALARY SURVEY

トレンド分析







トレンド分析 **雇用**

2020年の採用率と転職率

回答者全体の採用者数と転職者数の総計をもとに各職務・職級が占めている割合を表したものである。

	採用	転職
職務別		
マーケティング	1%	4%
企画	2%	4%
人事·総務	3%	8%
会計・財務	4%	5%
物流	8%	7%
貿易事務	1%	2%
IT	2%	2%
営業	22%	35%
営業支援	8%	6%
生産·品質管理	24%	18%
エンジニア	8%	6%
R&D	6%	3%
CS	3%	3%
その他	9%	6%
職級別		
社員	73%	48%
主任	7%	11%
代理	9%	28%
課長	8%	13%
次長	2%	4%
部長	2%	3%
役員&取締役	1%	2%

PERSOL

トレンド分析 ペ**ルソナ**

採用の際に重視するスキル

下記は採用の際に重視するスキルを職級別に表したもので、Allはすべての職級で共通的に重視されている場合を意味する。

	All	社員	主任	代理	課長	次長	部長
日本語	63%	14%	9%	17%	20%	14%	14%
英語	14%	3%	0%	3%	11%	3%	3%
その他の外国語	0%	0%	0%	3%	3%	0%	0%
基本スキル(MS Office、運転免許など)	51%	14%	9%	9%	9%	3%	3%
職務専門能力	29%	3%	0%	17%	29%	26%	20%
資格	0%	6%	6%	3%	3%	3%	3%
学歴	3%	6%	3%	11%	9%	6%	6%
経歴	20%	3%	9%	34%	43%	37%	37%
業務遂行能力	11%	3%	0%	14%	17%	17%	14%
年齢	9%	23%	17%	17%	11%	6%	6%
企業文化適応力	51%	14%	9%	17%	17%	6%	6%
企業のミッション・ビジョンへの理解度	26%	9%	3%	6%	11%	11%	9%
チームワーク	40%	14%	6%	9%	14%	11%	6%
コミュニケーション能力	54%	11%	6%	11%	14%	6%	6%
能動的・積極的な態度	60%	17%	9%	14%	9%	3%	6%
リーダーシップ	9%	0%	0%	6%	29%	31%	29%
実績マネジメント	3%	0%	0%	6%	14%	23%	26%
ポテンシャル(成長可能性)	29%	26%	17%	14%	6%	3%	3%
業界での影響力	3%	0%	0%	0%	6%	9%	20%

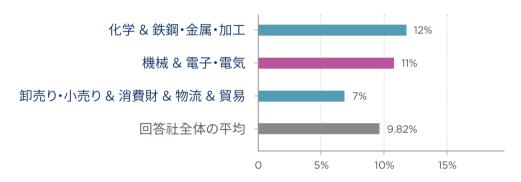
代表人材像



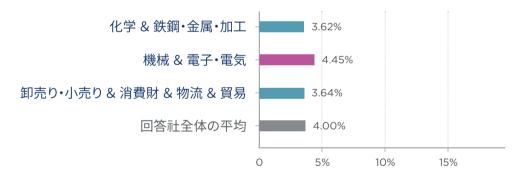
- 全ての職級で「日本語」を必須にしており、それ以外の外 国語の中では「英語」を最も優先している。
- 組織内での円滑な人間関係と柔軟な対応力を重視してお り、特に日本の企業文化を理解できる人材を好む。
- 在韓日系企業での経験がある人材を求める傾向がある。
- 上位5位の項目を<代表人材像>として表すと左のよう になる。

トレンド分析 **HRシステム**

売上高対人件費比率



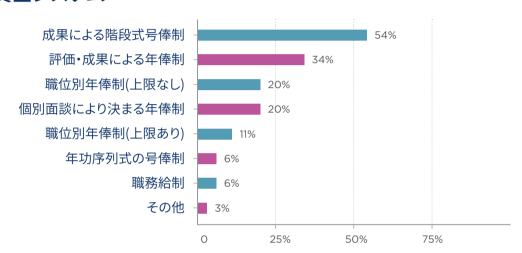
2020年の年俸上昇率



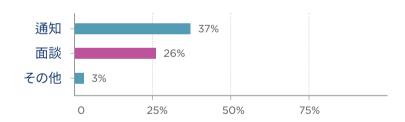
- 在韓日系企業の人件費比率は10%程度の水準で維持されている。
- 業界によるが、全体的な年俸上昇率は3~4%程度である。
- しかし、2021年の場合、COVID-19の影響により現状維持、もしくは若干の上昇が見込まれる。



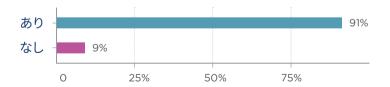
賃金システム



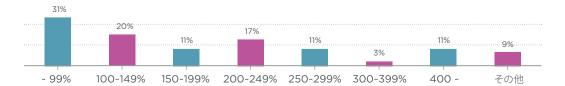
年俸交渉



賞与

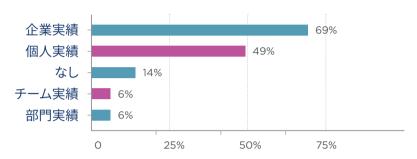


月給に対する賞与比率

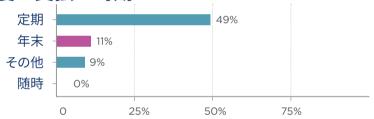


トレンド分析 **HRシステム**

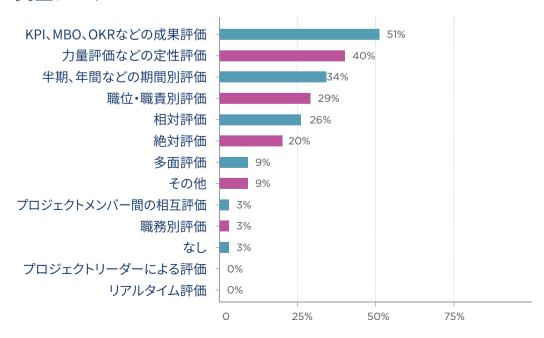
インセンティブ制度 - 支払い基準



インセンティブ制度 - 支払い時期

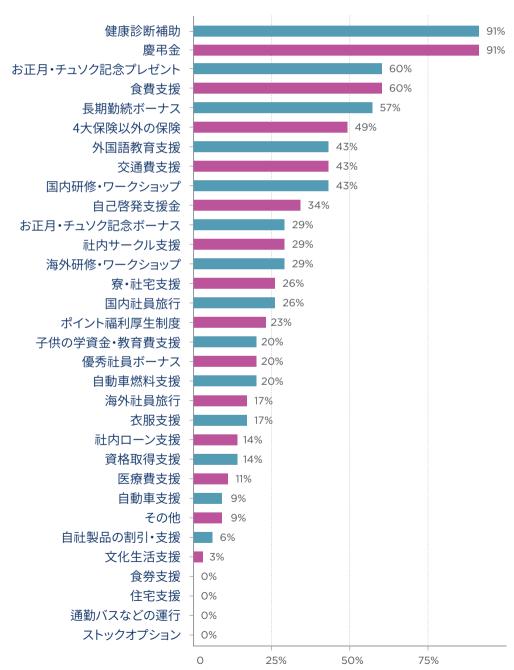


賃金システム



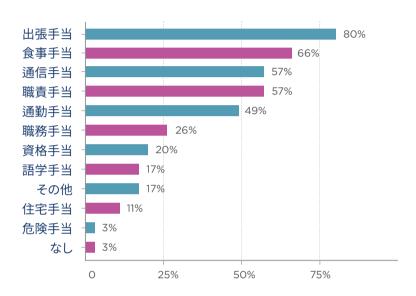


福利厚生

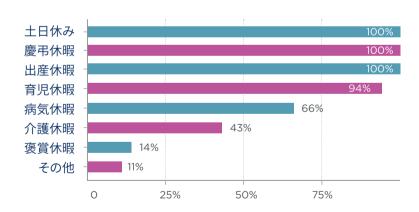


トレンド分析 **HRシステム**

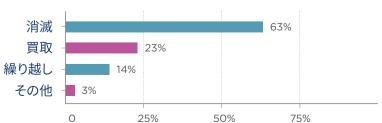
手当



休暇 - 種類

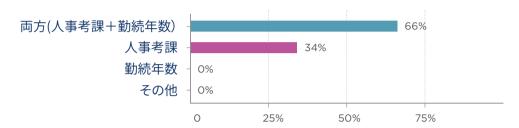


休暇 - 未消化分の取り扱い

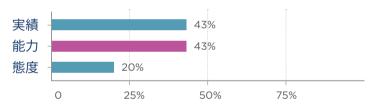




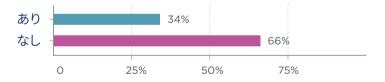
昇進 - 基準



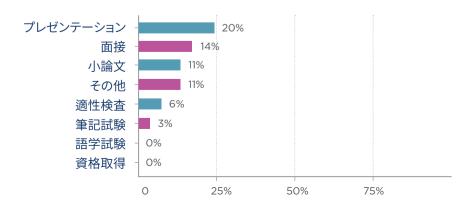
昇進 - 重視されるポイント



昇進 - 試験の有無

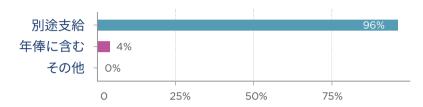


昇進 - 試験の種類

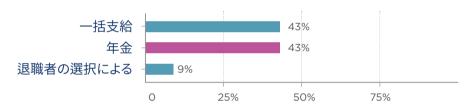


トレンド分析 **HRシステム**

退職金-形態



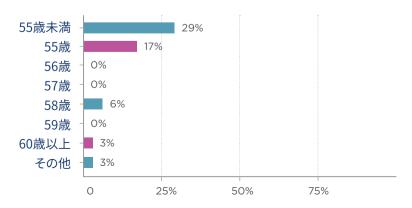
退職金 - 支給方法



賃金ピーク制度

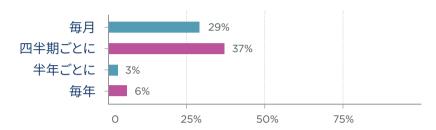


賃金ピーク制度 - 対象

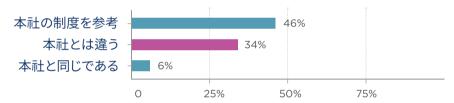




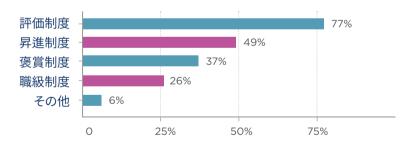
労使協議会の開催頻度



人事制度 - 本社との関係



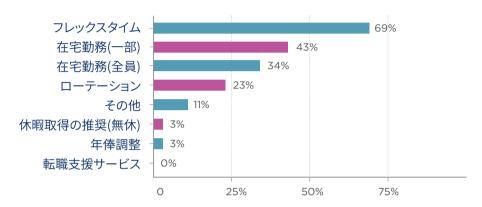
人事制度 - 運用に困難を感じている部分



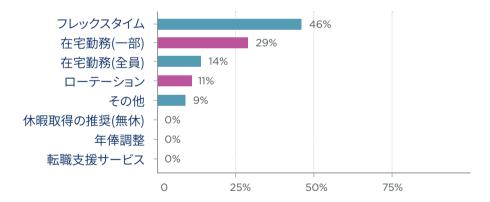
- 殆どの企業で賞与を支給しており、その金額は月収の0~99%程度に設定しているところが最も多かった。
- 評価システムの場合、「KPI、MBO、OKRなどの成果評価」と「力量評価などの定性評価」を両立させているという回答が多かった。
- 福利厚生の場合、健康診断補助と慶弔金を除いての項目は企業の事情に合わせて運用しているが、他の外資系企業に比べると全般的に不足している。
- 韓国には社員のモチベーションを向上させる為に、若しくは企業のブランドイメージを向上させる為に福利 厚生に力を入れているところが多い。韓国企業はポイント福利厚生制度、優秀社員ボーナス、社内ローン支援、文化生活支援などを好んでいるが、これらは日系企業ではあまり採択されていない。

トレンド分析 COVID-19の影響

対策として活用した制度



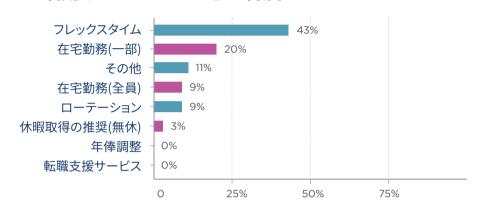
最も効果的だったと思われる制度



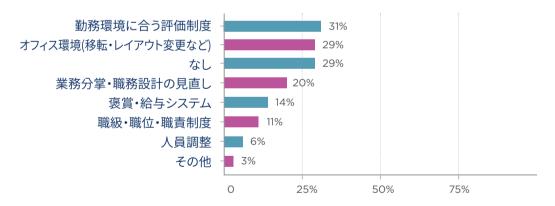
- 日系企業の在宅勤務活用率(全員:34%/一部:43%)は、韓国企業や他の外資系企業(全員:41%/一部:72%)に比べて低かった。
- 在宅勤務よりはフレックスタイム制度を好み、これは勤務環境の急変に漸進的に適応しようとしたと考えられる。



これからも活用していきたいと思う制度



勤務環境の変化に伴い、改善または変更予定の制度



- ポストコロナ時代に応じ、フレックスタイム制度や在宅勤務などの以前とは異なる勤務形態を運用し続けると見られる。
- さらに、HR関連の制度の改善・変更を検討している企業も多々ある。
- COVID-19により全世界的に現地化戦略の適用が加速化される見込みであり、在韓日系企業も新しい経営戦略を策定しなければならない。





パーソルケリーコンサルティングは、

アジア地域(韓国、日本、香港、シンガポール等)を中心に、 グローバルに活躍するHRコンサルティング企業です。 未来の労働人口形成に影響を与える個人、組織、社会に適した 人事制度の構築に力を注いでいます。

なお、クライアントのHRに関する課題を把握・分析しつつ、 業界の動向及び給料トレンドリサーチを通して 皆のための人事制度を提供します。

「EMPOWERING PEOPLE AND ENTERPRISE」 というスローガンをもとに、

文化や地域によって異なってくる人事課題へのソリューションと 効果的な制度運用のための継続的なサポートを提供します。

サービス紹介

人事コンサルティング

リーダーシップ及び 管理職開発支援

マネジメントアドバイス

人材・タレント分析

タレントマネジメント

人材研究・シンクタンク



〒04520 ソウル市中区世宗大路136 SEOUL FINANCE CENTER 15F TEL +82-2-760-8888(代表) FAX +82-2-760-8889

本資料の収録情報について

本資料の著作権は当社に帰属します。 各データー及び解説は、当時公開されていた情報に基づいて Kelly Services, Ltd. (A PERSOLKELLY COMPANY)が作成しておりますが、 その正確性と完全性を保証するものではありません。 また、情報の利用によってトラブル・被害・損失・損害などが発生したとしても 当社は一切の責任を負いかねますのでご了承ください。

