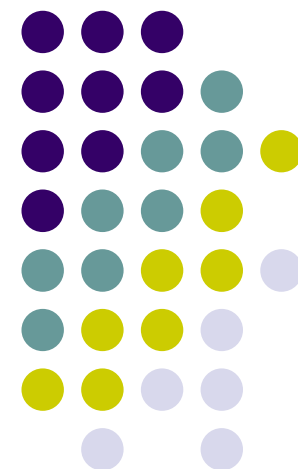


企業の求める人材は 採用に関する企業調査等から

労働政策フォーラム

2006.7.27

松本真作 JILPT

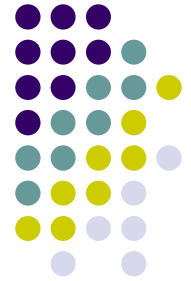




はじめに

- 依然、厳しい選抜。一方、重複内定。
- 早期離職や、社内の厳しい状況。
- 様々な企業調査
- 整理の枠組み—理論、モデル
エンプロイアビリティ、コンピテンシー
- 育成、支援の方向を探る。

JILPT大卒採用企業調査 調査内容(1997年、2005年)



大卒採用に関する企業調査

- 採用スケジュール
- 採用方法
- 採用に関する考え方
- 採用における問題点

(参考) 日経新聞、日経産業新聞に結果の一部掲載。

調査方法



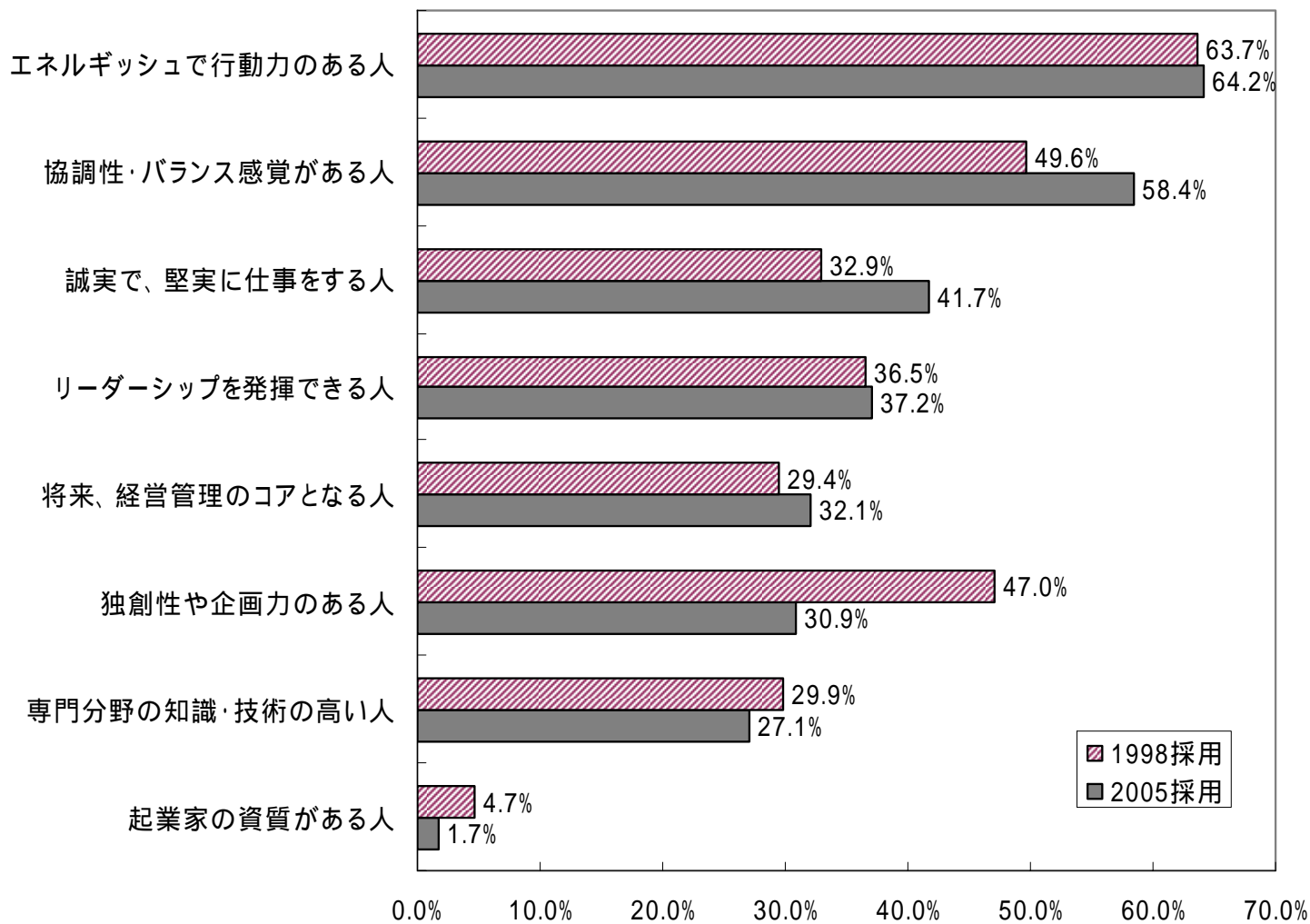
- 調査方法： 郵送調査
- 実施時期： 2005年2月(2005年採用)
1997年11月(1998年採用)
- 回収票数： 1,362票(回収率28.4%) 2005年
- 回収票数： 1,269票(回収率51.5%) 1997年
- 大企業から中小企業まで
- 大都市から地方都市まで

設問(1998年、2005年 同一)



問 貴社では、**新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。**次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい。

新旧JILPT調査結果(1位～3位合計)





厚生労働省「雇用管理調査」

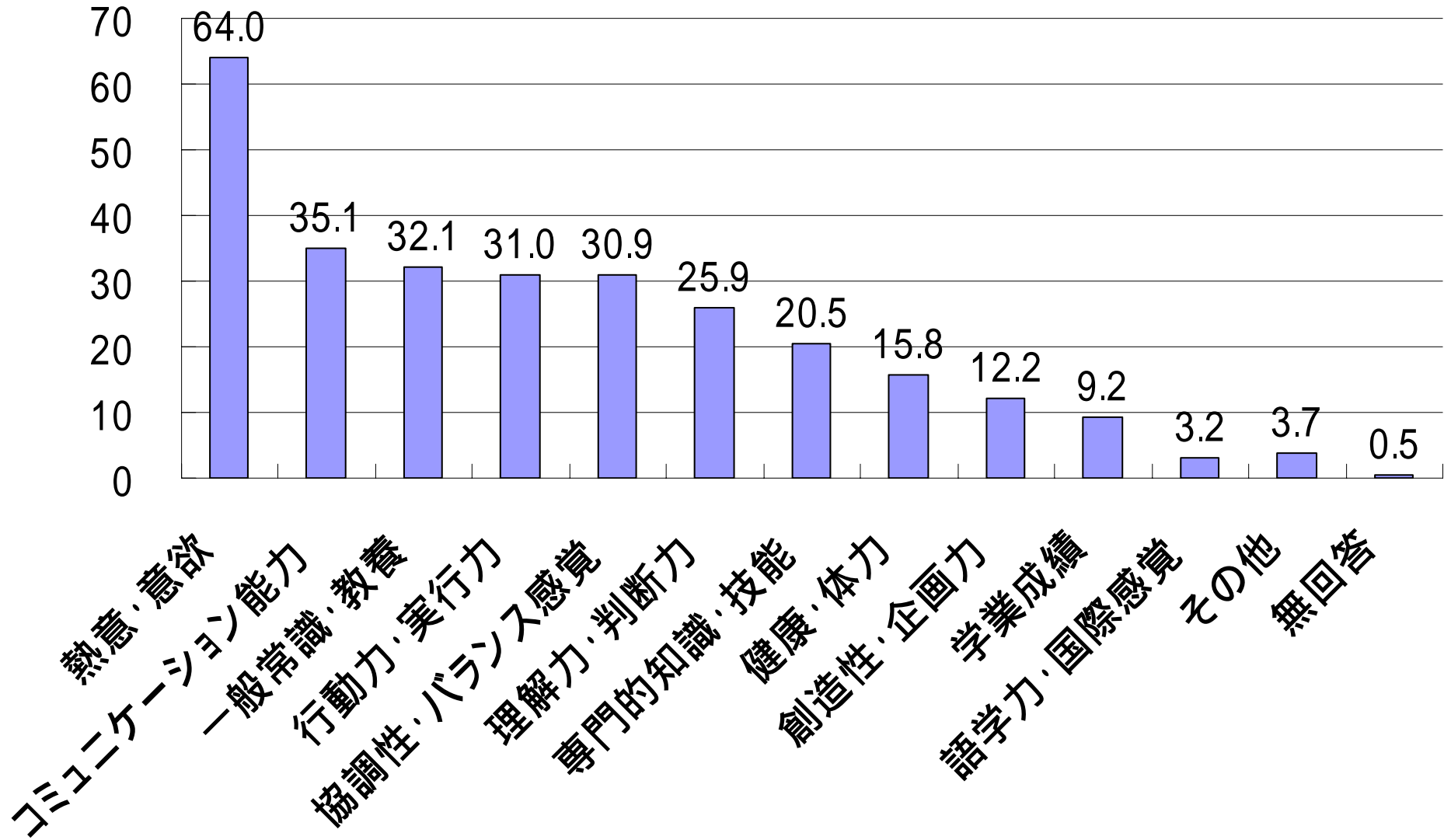
- 厚生労働省実施の大規模調査 5千社
- 毎年実施 テーマは3年のローテーション
 - H14 配置、昇進、人事考課
 - H15 定年制・退職管理
 - H16 採用管理 (H10、H13も採用管理)
- 設問、選択肢は毎回、少しずつ変化
- 平成16年調査をもって廃止

参考 「平成16年雇用管理調査結果」



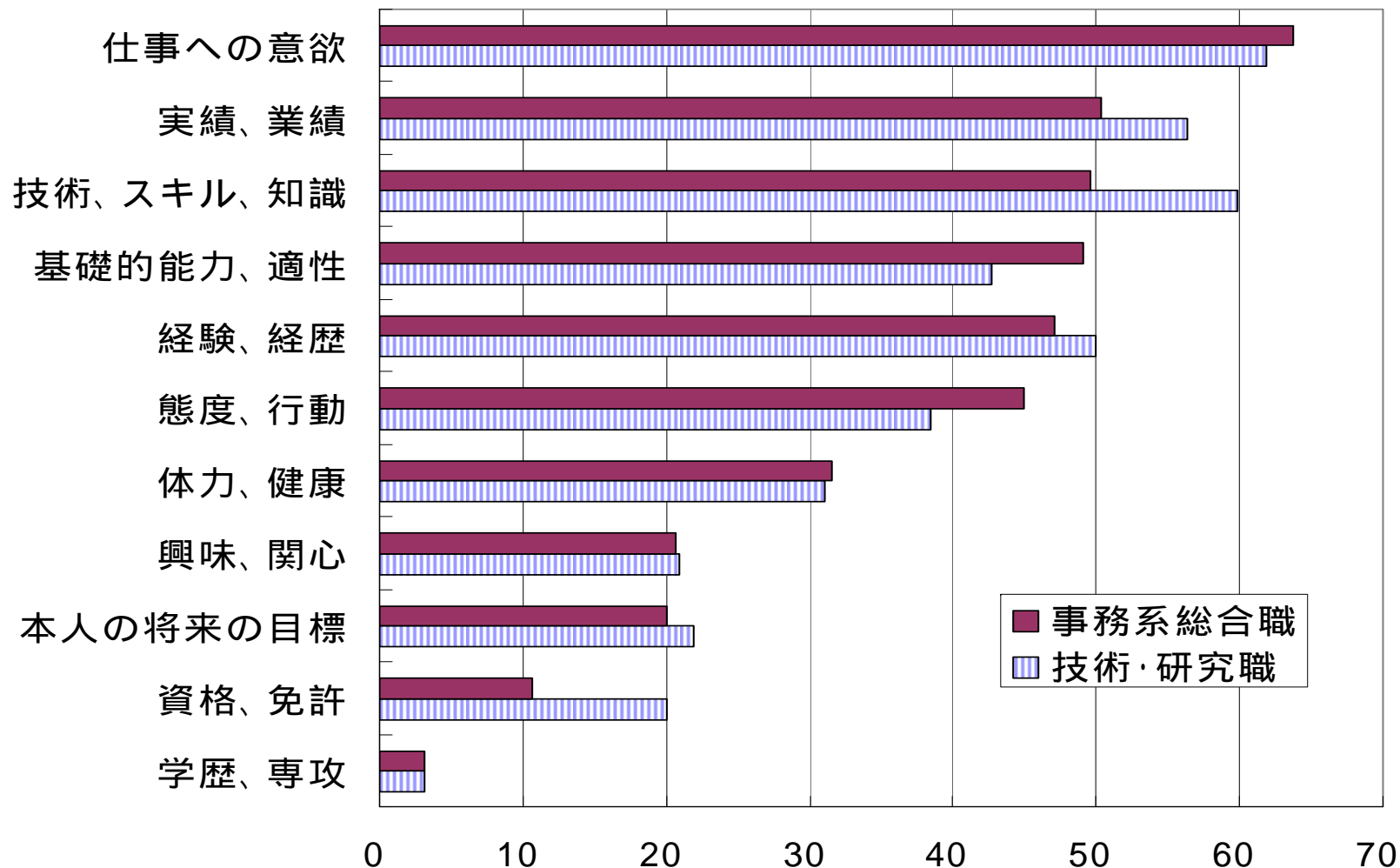
新規大学卒・大学院卒の採用重視項目(三つまでの複数回答) H16公表、調査H15 12月

4,266社(有効回答率74.3%)

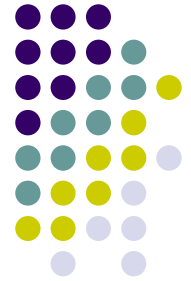


企業が異動・配置で重視すること JIL人材情報ニーズ調査 2000年

1222社(回答率 30.6%) 複数回答



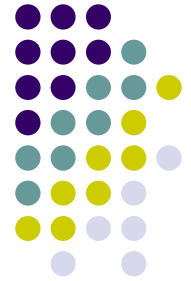
エンプロイアビリティ



- (欧米・当初) 就業できない若者を支援する。
- (欧米・当初) 障害者の就業を支援する。

- (欧米・近年) 雇用調整の中で注目される。
- 日経連(1999)「エンプロイアビリティの確立をめざして～従業員自律・企業支援型の人材育成を～」

コンピテンシー



- 最近、企業は人材評価でコンピテンシー（高業績者の行動特性）を重視。
- コンサル等の様々なコンピテンシー・リスト
- コンピテンシーの発端はハーバード大学 David.C.McClellandの研究。
「達成動機」で有名な研究者。
- コンピテンシーのコア要件は意欲ややる気。

最近の様々な取り組み



- 厚生労働省 エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書(2001年)
- // 若年者の就業能力に関する実態調査(2004年)
- // YES-プログラムー若年者就職基礎能力支援事業(2004年度~)
- 日本経団連 企業の求める人材像についてのアンケート(2004年)684社(回答率52%)
- 経済産業省 社会人基礎力、企業の求める人材像アンケート調査(2006年2月)
- // 企業の求める人材像データベース構築(2006年6月~) 3分野12項目+自由記述

CDEチェックリストの作成



- PREP(1975)、Wirenski(1982)、Yeomans(1996)、Evers(1998)、Ashley(1998)、O*NET、様々なコンピテンシーリスト、日経連、調査結果、等々からリスト作成。
- 試作リストによりデータ収集。統計結果を参考に項目を検討、整理。8分野72項目のチェックリストを作成(2001年)。次頁参照。
- 詳細は、JIL調査研究報告書 No.161(2003.9)「組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発 - HRMチェックリストの開発と利用・活用 - 」P203～252

CDEチェックリスト(8分野72問)



コミュニケーション
対人関係・リーダーシップ
プランニングとマネジメント
分析・問題解決
自己学習
自発性とストレス対応
変化対応
自己マネジメント



まとめにかえて

- 求められるものの統計的傾向
- 整理の枠組み(理論、モデルから)
エンプロイアビリティとコンピテンシー
- CDEチェックリスト(8分野72問)
ご参考に。ご活用ください。
- 参考文献等は下記サイトにPDFがあります。
<http://www.hrsys.net/chl/info/info.html>
- ご意見、お問い合わせは s_mat@jil.go.jp