

海外のスキルベース採用

— 潜在デジタル人材を発掘し、即戦力人材に —

スキルベース採用

デジタル人材

職務適性

スキルアセスメント

即戦力

担当

石川 ルチア

アソシエイト





概要

デジタル人材の採用難への対策として、海外では選考プロセスにおいて学歴や実務経験ではなくスキルを重視する「スキルベース採用」が提唱されている。スキルを重視することで、企業は母集団を広げて多様な候補者の中から早期に戦力化する人材を特定できるが、必要なスキルや職務適性をどのように見極められるのか。本レポートでは、スキルベース採用実施企業10社における必須スキルや選考プロセス、スキルベース採用導入による効果を解説している。

問題意識

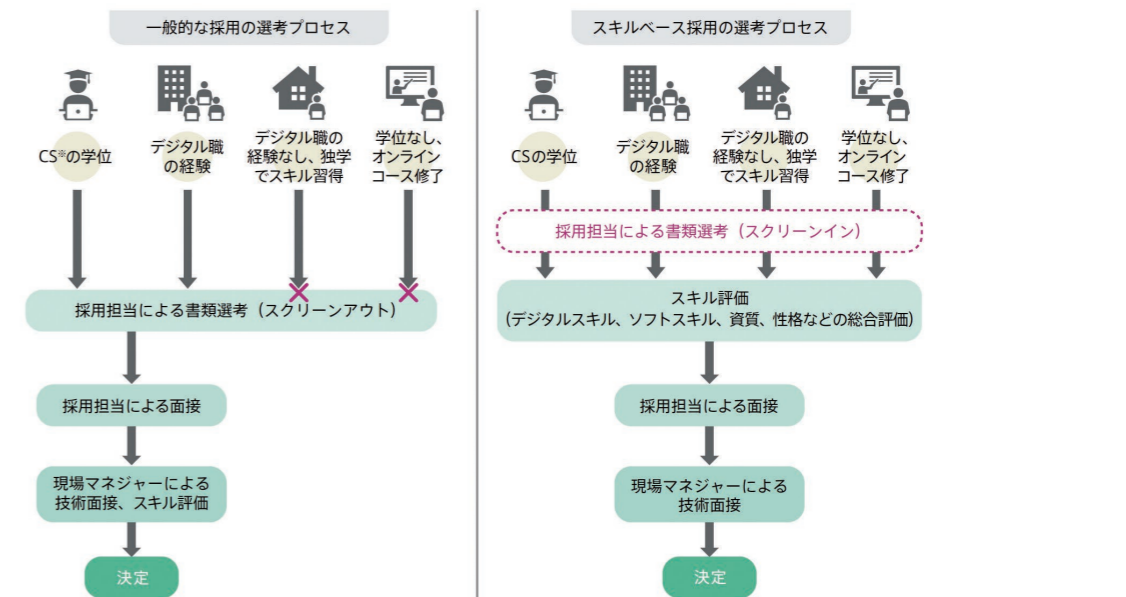
日本におけるデジタル人材不足は深刻で、多数の企業が従業員のリスクリングに取り組んでいる。帝国データバンク「DX 推進に関する企業の意識調査」(2022年9月15日～9月30日、有効回答企業数1万1621社)によれば、DXに取り組む企業の81.8%がリスクリングを行っている。

一方で、自発的にデジタルスキルを習得する個人もおり、企業はこのような人材の採用もリスクリング

と同時に行っていくことで、デジタル人材不足を緩和できるだろう。候補者がIT関連の学位や実務経験を持たなくても採用後に活躍できるかどうかを判断するためには、スキルベース採用という方法が有効である。スキルベース採用実施企業が候補者に求めるスキルと、スキル評価の方法、従来の選考プロセスとの違いを知ることが参考となる。

結論

一般的な採用とスキルベース採用(エントリーレベル)の選考プロセスの比較



※ コンピューターサイエンス(情報工学) 出所) Works Report 2023 『海外のスキルベース採用 — 潜在デジタル人材を発掘し、即戦力人材に —』

一般的な採用とスキルベース採用との違いは、選考プロセスの初期段階にある。スキルベース採用では、書類選考において、情報工学などIT関連の学位やデジタル職の経験がない候補者も選考に残す「スクリーニン」 という方法をとる。次に、業務遂行能力を確認するために、スキル評価を実施する。スキル評価では、職務で使用するプログラミング言語やオペレーションシステムといったデジタルスキルに加えて、問題解決力や学習能力などのソフトスキル、資質や性格も測定する。スキル評価には、30分ほどで完了する市販のスキルアセスメントを利用する企業が多い。スキル評価の結果、最低限のデジタルスキルと職務適性がある候補者を面接へ進めて、より職務に直結した質問でスキルとその熟練度、チームとの適性などを見極める。なお、これはエントリーレベルの採用に適した方法である。

採用後は、新入社員向けの企業内大学で戦力化する企業がある。座学やグループワークを通じて、1週間～3カ月間の研修を実施する。体系的なプログラムを持たずに、新入社員各自のニーズに合わせて

メンターを付けたり、資格取得を支援したりする企業もある。選考プロセスで業務遂行能力の高い候補者を見極めていて、採用後は学位や実務経験の有無にかかわらず早期戦力化するという。

スキルベース採用を導入した企業では、デジタル人材の獲得以外の効果も表れている。ダイバーシティ人材の増加、採用期間の短縮、離職率の低下、の3点である。スキルを重視することは、候補者の年齢や性別などに対するバイアスも除外し、客観的に評価することになる。その結果、多様な人材の採用につながる。また、理想的な経歴にこだわらずに必須のスキルと職務適性を早期に測定することで、長く在籍する人材を短期間で採用できるようになる。

Works Reportはこちら

海外のスキルベース採用
<https://www.works-i.com/research/works-report/2023/skills-based2023.html>

