

『将来の経営幹部育成に向けた選抜人材教育に関する調査』

～選抜人材教育実施企業は2年連続で増加、「今以上に力を入れる」企業が51.7%～

財団法人 社会経済生産性本部

(財)社会経済生産性本部(理事長:谷口恒明)は、この度、「将来の経営幹部育成に向けた選抜人材教育に関する調査」結果を発表した。この調査は2004年から実施しており、幹部育成に向けた選抜人材教育の現状と課題を明らかにすることを目的としている。

1. 選抜人材教育の実施は2年連続で増加して58.7%、実施の方向で検討は26.9%。

選抜人材教育の実施企業は、2005年の53.7%から2年連続で増加して58.7%、実施はしていないが実施の方向で検討している企業は前年より7.8ポイント増加して26.9%であった。

2. 選抜人材教育実施企業の51.7%が「今以上に力を入れる」と回答。選抜人材教育で重視している内容では「組織の進む方向やビジョンを描く構想力」などが増加。

選抜人材教育を実施している企業に今後の方向性についての考えを聞いたところ、「今以上に力を入れる」が51.7%と過半数を超えた。選抜人材教育で重視している内容では、「組織の進む方向やビジョンを描く構想力」や「多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力」が増加する傾向が見られる。

3. 選抜人材教育を実施している企業が抱える問題点は、「対象者の業務が忙しく時間が確保しにくい」が57.6%で最多。

選抜人材教育を実施している企業が抱える問題点について、「対象者の業務が忙しく時間が確保しにくい」が57.6%と最も多く、続いて「教育の効果が見えない」が48.3%、「選抜方法に納得できる基準がない」が46.6%であった。

4. 企業側の懸念には、「納得できる選抜基準がない」、「非選抜人材のモチベーションが下がる」が多く挙げられているが、選抜人材教育を検討、実施するにつれて減少。

「選抜人材教育を実施していないし、当面実施の予定もない」企業の考える問題点は、「選抜方法に納得できる基準がない」が69.0%、「選ばれない人のモチベーションが下がる」が55.2%と上位を占めているが、「実施していないが、実施の方向で検討している」企業では、それぞれ68.5%、48.1%、「実施している」企業では、46.6%、31.4%と割合が低下している。

5. 選抜されなかった人材へのフォローを重視する企業が増加。

選抜されなかった人材へのフォローについて、何らかのフォローを実施している企業は2年連続で増加し、38.5%に達した。フォローの方法としては、「再選抜の機会を与える」が66.7%、「非選抜者向けの研修プログラムを用意している」が28.9%であった。

【お問合せ先】 財団法人 社会経済生産性本部 経営アカデミー

担当：高橋・相見 TEL.03-5221-8455 FAX.03-5221-8479

1. 選抜人材教育の実施は2年連続で増加して58.7%、実施の方向で検討は26.9%。

選抜人材教育の実施企業は、2005年の53.7%から2年連続で増加して58.7%、実施はしていないが実施の方向で検討している企業は前年より7.8ポイント増加して26.9%となり、双方を合わせると85.6%で4年間で最も高い割合を占めた（図1-1）。

上場・非上場別では、上場企業の69.2%、非上場企業の44.3%（図1-2）、従業員規模別では、3000人以上の65.8%、1000人以上3000人未満の54.3%、300人以上1000人未満の60.7%、300人未満の33.3%の企業が選抜人材教育を実施している（図1-3）。

図1-1 選抜人材教育実施の有無(単数回答 %)

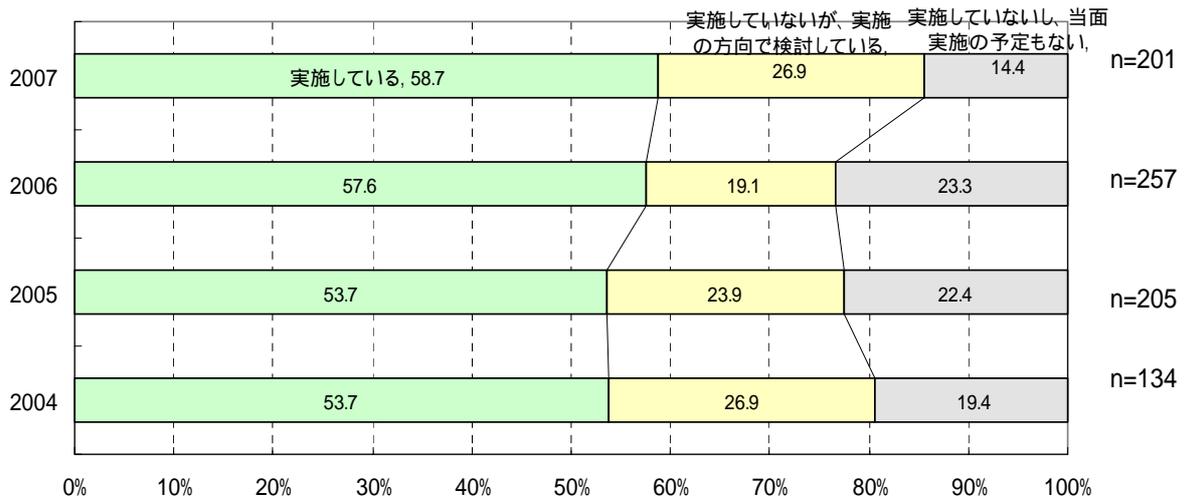


図1-2 選抜人材教育の実施(上場・非上場別 単数回答 % n=196)

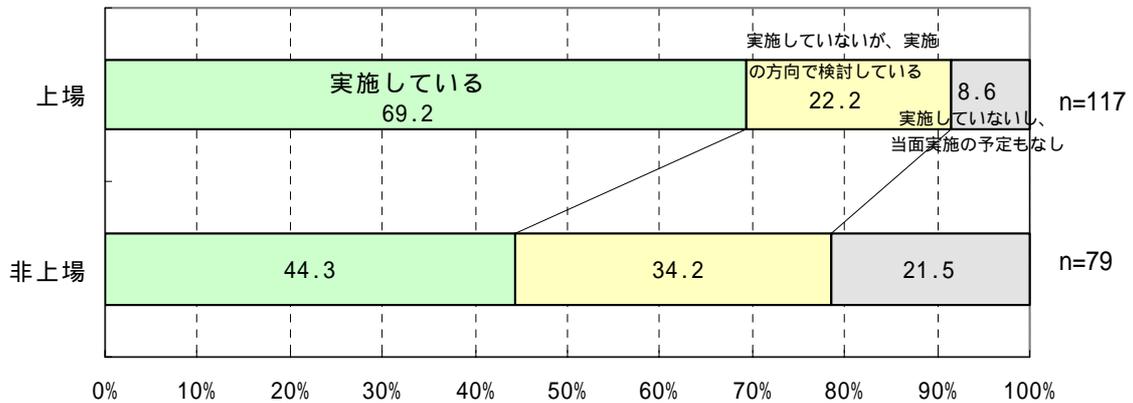
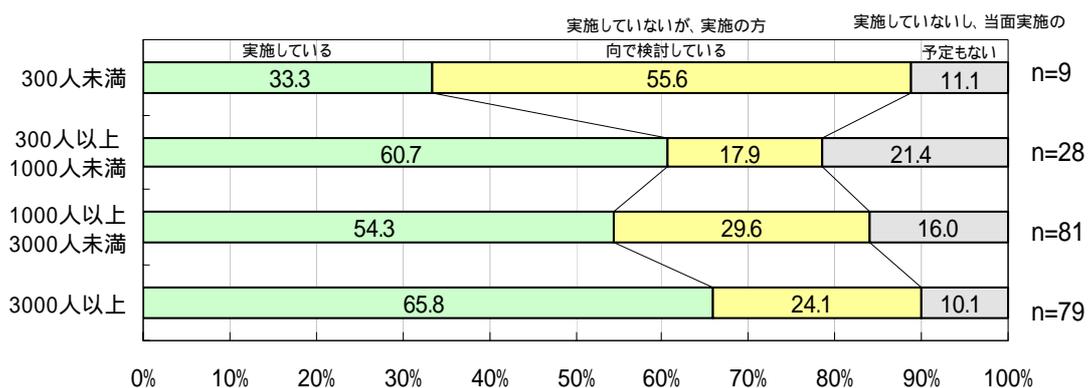


図1-3 選抜人材教育の実施(従業員規模別 単数回答 % n=197)



2 . 選抜人材教育実施企業の 51.7%が「今以上に力を入れる」と回答。選抜人材教育で重視している内容では「組織の進む方向やビジョンを描く構想力」などが増加。

選抜人材教育を実施している企業に今後の方向性についての考えを聞いたところ、「現状程度を維持する」が 44.9%、「減らす方向で見直す」が 1.7%であったのに対し、「今以上に力を入れる」が 51.7%と過半数を超えた。(図 2 - 1)

図 2 - 1 選抜人材教育の今後の方向性 (単数回答 % n=118)



選抜人材教育で重視している内容については、「経営戦略等のマネジメントに関する知識」や「組織を牽引するためのリーダーシップ」が上位を占めているが、「組織の進む方向やビジョンを描く構想力」や「多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力」が増加する傾向が見られる（図2 - 2）。また、自社で実施している選抜人材教育について、見直しの必要性を感じているかと聞いたところ、「おおいに感じている」が17.9%、「やや感じている」が52.1%であった（図2 - 3）。

図2 - 2 選抜人材教育で重視している内容(上位3つ回答 % 回答者比)
上段より2007年(n=116) 2006年(n=145) 2005年(n=111) 2004年(n=72)

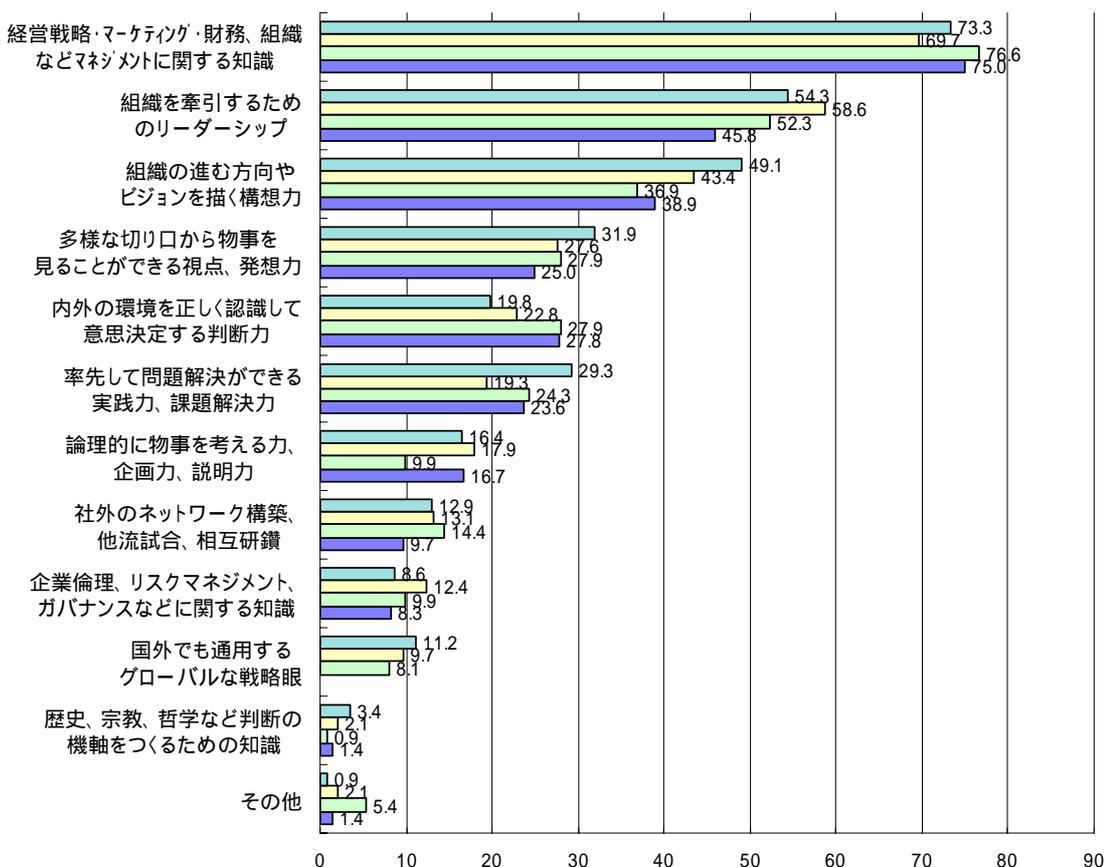
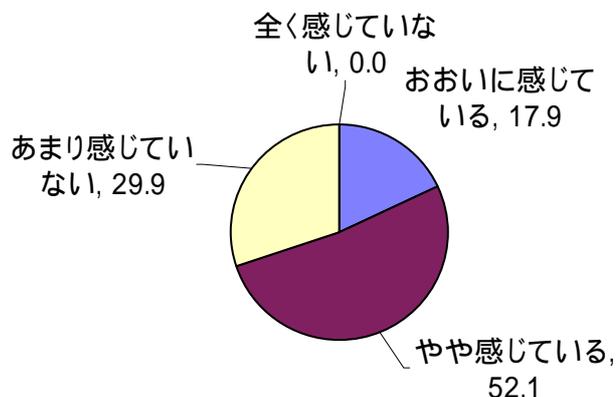


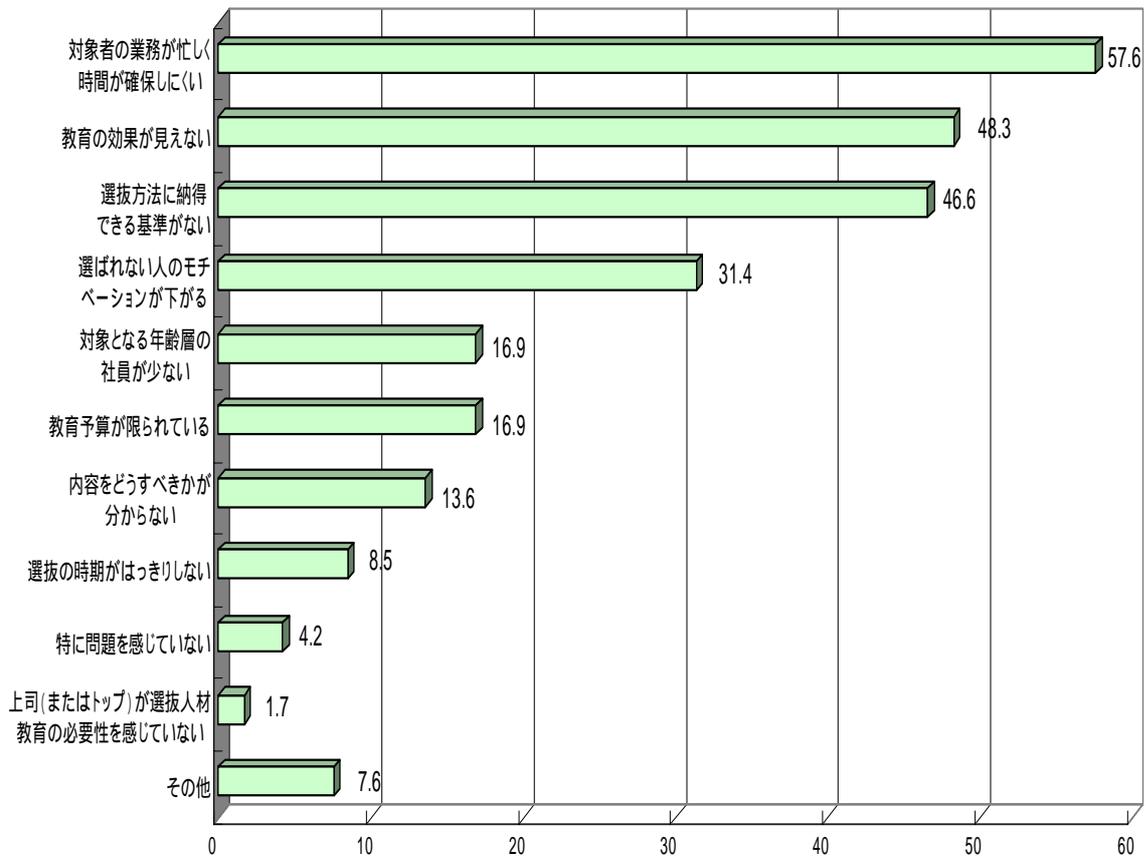
図2 - 3 選抜人材教育の見直しの必要性 (単数回答 % n=117)



3. 選抜人材教育を実施している企業が抱える問題点は、「対象者の業務が忙しく時間が確保しにくい」が57.6%で最多。

選抜人材教育を実施している企業が抱える問題点について、「対象者の業務が忙しく時間が確保しにくい」が57.6%と最も多く、続いて「教育の効果が見えない」が48.3%、「選抜方法に納得できる基準がない」が46.6%であった。

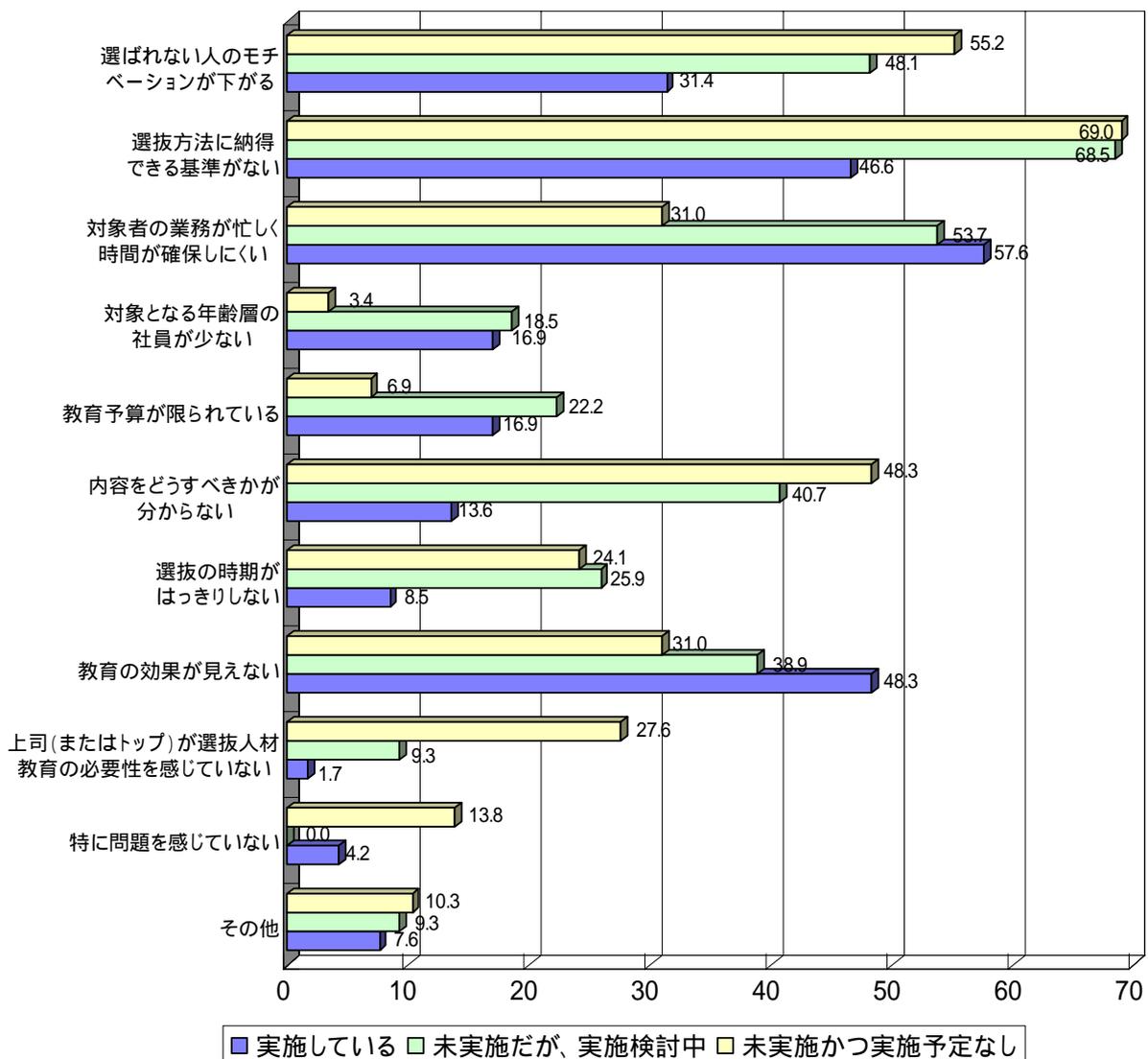
図3-1 選抜人材教育実施企業における選抜人材教育の問題点
(複数回答 % n=118 回答者比)



4. 企業側の懸念には、「納得できる選抜基準がない」、「非選抜人材のモチベーションが下がる」が多く挙げられているが、選抜人材教育を検討、実施するにつれて減少。

「選抜人材教育を実施していないし、当面実施の予定もない」企業の考える問題点は、「選抜方法に納得できる基準がない」が69.0%、「選ばれない人のモチベーションが下がる」が55.2%と上位を占めているが、「実施していないが、実施の方向で検討している」企業では、それぞれ68.5%、48.1%、実施している企業では、46.6%、31.4%と割合が低下している（図4-1）。

図4-1 選抜人材教育の問題点（実施状況別 複数回答 % 回答者比）
 上段より 未実施かつ実施予定なし(n=29), 未実施だが実施検討中(n=54), 実施している(n=118)



5 . 選抜されなかった人材へのフォローを重視する企業が増加。

選抜されなかった人材へのフォローについて、何らかのフォローを実施している企業は2年連続で増加し、38.5%に達した(図5 - 1)。フォローの方法としては、「再選抜の機会を与える」が66.7%、「非選抜者向けの研修プログラムを用意している」が28.9%であった(図5 - 2)。

図5 - 1 非選抜者へのフォローの有無 (単数回答 %)

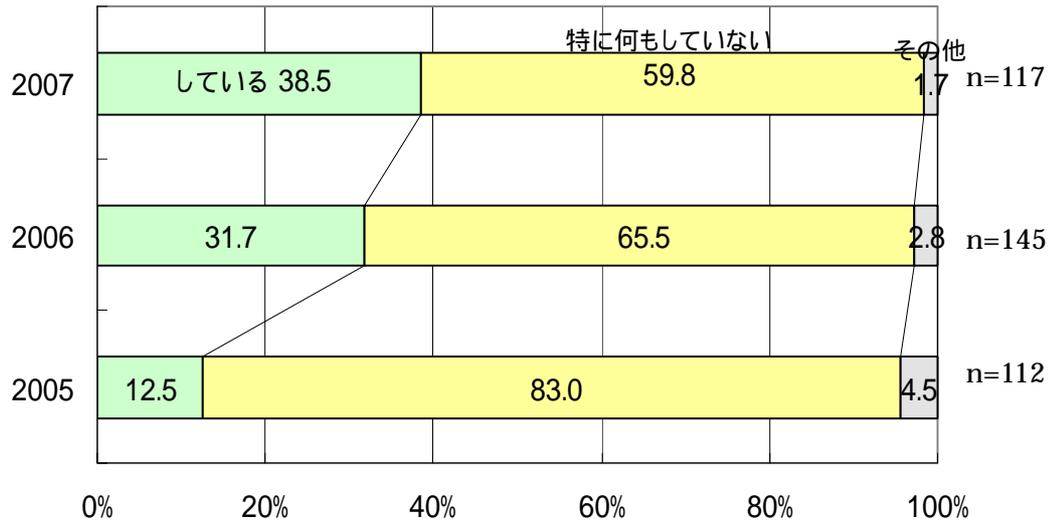
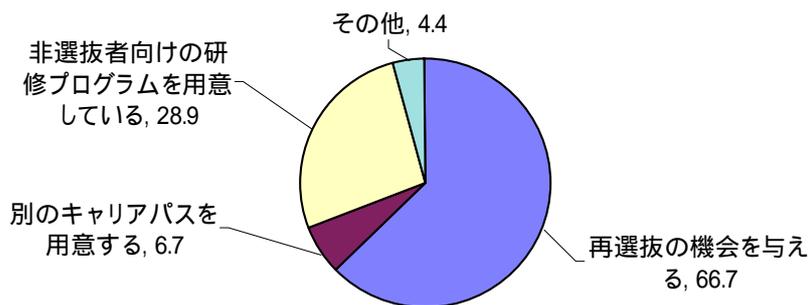


図5 - 2 非選抜者へのフォローの方法
(複数回答 % n=48 回答数比)



【調査データ】

調査名「将来の経営幹部育成に向けた選抜人材教育に関する調査」

調査実施概要

調査対象

財団法人社会経済生産性本部賛助会員企業他 1 6 0 0 社

調査実施期間

2 0 0 7 年 8 月 ~ 9 月

調査票方法

メール便にて配布、郵送または F A X にて回収

調査票の回収状況

有効回答数 2 0 2 社