

ビジネスレッスン

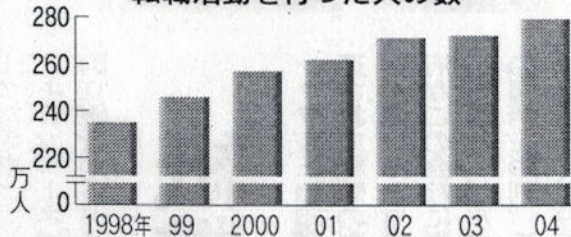
SWITCH

労働政策研究・研修機構の市場価値判断基準項目

- ▽役職（部長、課長など）
- ▽部下の数
- ▽仕事の社内戦略における重要度
- ▽仕事におけるその社員の役割（中心か補助的役割か）
- ▽仕事の専門性（どの程度の専門的知識が必要か）
- ▽仕事に必要な問題解決能力（ルーチンワークだけか頻繁に課題解決を迫られるか）
- ▽仕事に必要な社外向け対人交渉力、社内向け対人交渉力

以上などについて同機構が5—10段階のポイント別選択肢を用意、企業が合計ポイントを当人の市場価値として算定。同機構は企業別にそれと年収との相関をまとめて公表

転職活動を行った人の数



(注)各年とも月末1週間に転職活動を行った人数の平均、2004年は7月まで。(出所)総務省「労働力調査」

と転職活動をした人の数は今年に入って、三百万人に

転職志向強まりニーズ

有料サービスも登場

向が強まっていることが、このサービスへのニーズを高めている。総務省による

需要の拡大を受け、有料で算定サービスを始める企業も現れた。転職支援業の

駆け込み
レクチャー

「あなたの市場価値を算定します」。会社員の「実力」から見て、業界相場では年収はいくらがふさわしいかを第三者が診断するサービスが広がっている。

このサービスは例えば転職希望者が自分の仕事の内容や仕事能力、性格特性などに関する質問にインターネット上や文書で回答し、年収相場を判定する。例えば製造業営業職の人が診断を受け「情報技術（IT）企画職なら七百万円」などと他業種・職種の相場が分かるケースもある。その結果が現在の年収より高ければ、その業界への転職も検討しやすくなるわけだ。

人材市場価値算定

まず目立つのは、リクルートやキャプラン（東京・港）など転職支援サービスを行う企業が導入した無料の算定サービスだ。同業の日本ドレック・ビーム・モリンも十月から導入する。

迫りつつある。

需要の拡大を受け、有料で算定サービスを始める企業も現れた。転職支援業の

仕事の重みや専門性などに基づいて仕事別の市場価値を割り出し、それと賃金との相関をまとめたデータベースを構築。ネット上などで公表して、企業が社内の賃金体系を適正化することなどに活用してもらう考えだ。こうしたデータが整備されると、人材市場価値算定の客観性も増す。

企業に社員の発奮材料として活用してもらうケースもある。市場価値測定研究所（東京・目黒）の有料テストは市場価値が実際の年収を下回った社員に「リストラ対象になりかねない」との危機感を持ってもらう（藤田聡社長）のが狙い。

トヨタ自動車、日立製作所など大手を中心に採用企業は累計約百社に達した。外資の対日進出が雇用流動化を促し、人材の市場価値算定のニーズはさらに大きくなるとの見方がある。リクルートの転職支援サイト「リクナビNEXT」の岡崎仁美編集長は「刻々と変わる職種別の人材需給動向を迅速に反映できるかなどが精度を高めるうえで課題」と指摘している。

独立行政法人、労働政策研究・研修機構は主要企業約三千社に十月から本格的な人材の市場価値に関する調査を行う。業種・職種別に、部下数などを基にした

調査を行う。業種・職種別に、部下数などを基にした