

# 企業は新卒採用において何をどうやって見ているのか？

栗津俊二（実践女子大学）

キーワード：キャリア教育，PROG，コンピテンシー

## 目 的

高等教育の効果測定には様々なものが考えられるが、コンピテンシー(行動特性)もその1つである。ただコンピテンシーの場合、測定方法の難しさと共に、どのようなコンピテンシーが望ましいのか、評価軸を設定することも難しい。評価軸を検討するにあたり、多くの学生が日本企業へ就職することを鑑み、日本企業がどのようなコンピテンシーが望ましいと考え、どのように測定している（しようとしている）のかを調査した。

## ＜何を見ているのか？＞

調査1 日経 225 企業が公表する「求める人材像」を PROG(株式会社リアセック)のコンピテンシーの下位 9 項目に分類した。「求める人材像」を公開しない企業や、事業部や職種ごとに異なる企業もあるため、調査した採用単位数は 244 となった。複数の人材像を示す企業や、複数のコンピテンシーが含まれる人材像もあるため、計 377 件の人材像に 625 件のコンピテンシーをあてはめた。表 1 に出現数と出現率を示す。出現率は、出現数を採用単位数で除したものである。

表1 各コンピテンシー項目の出現数と出現率

| 中項目    | 小項目   | 出現数 | 出現率(%) |
|--------|-------|-----|--------|
| 課題発見力  | 課題発見力 | 53  | 21.7   |
|        | 計画立案力 | 39  | 16     |
|        | 実践力   | 92  | 37.7   |
| 対人基礎力  | 親和力   | 83  | 34     |
|        | 協調力   | 79  | 32.4   |
|        | 統率力   | 56  | 23     |
| 対自己基礎力 | 感情制御力 | 14  | 5.7    |
|        | 自信創出力 | 72  | 29.5   |
|        | 行動持続力 | 137 | 56.1   |
| 総数     |       | 625 |        |

日経 225 企業の全数調査であるため、仮説検定は行わない。出現率を見ると、行動持続力、実践力、親和力、協調力の 4 項目が 30%以上であり、自信創出力も 30%近い。

調査2 採用活動での評価軸を調べるため、大学に求人票が来た 1000 社の人事担当者に調査協力を依頼し、182 社から回答を得た。採用活動に関する言説で見られ

る 10 項目と、PROG リテラシー及びコンピテンシーの下位 12 項目について、重視する程度を 4 件法で回答させた。

以下、PROG コンピテンシーの下位 9 項目についてのみ記述する。過半数の企業が行動持続力、実践力、親和力、協調力を、49.5%の企業が自信創出力を、「とても重視している」と回答した。調査1と一致する結果である。新卒採用時の評価軸であるためか、周囲と協力して継続的に実践する特性を高く評価すると考えられる。

## ＜どうやって見ているのか？＞

調査2において、各企業が実施している採用工程と、各コンピテンシーを見ている採用工程を、3 工程までの複数回答を認めて回答させた。表 2 に各工程の実施企業率、及び各工程において上記 5 コンピテンシーを判定している率を示す。

表2 各採用工程の実施率とコンピテンシー判定率(%) N=177

| 採用工程      | 実施率  | 親和力         | 協調力         | 自信創出力       | 行動持続力       | 実践力         |
|-----------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ES        | 55.4 | 20.4        | 20.4        | 20.4        | 25.5        | 27.6        |
| 履歴書       | 88.1 | 15.4        | 16.0        | 12.8        | 17.3        | 17.3        |
| 学力試験      | 69.5 | 4.1         | 3.3         | 3.3         | 4.1         | 4.9         |
| 性格適性検査    | 84.2 | 37.6        | 37.6        | 40.9        | 35.6        | 33.6        |
| 個人面接      | 95.5 | <b>75.7</b> | <b>74.0</b> | <b>78.7</b> | <b>75.7</b> | <b>78.7</b> |
| 集団面接      | 51.4 | <b>60.4</b> | <b>54.9</b> | <b>53.8</b> | <b>53.8</b> | <b>52.7</b> |
| グループワーク   | 30.5 | <b>57.4</b> | <b>57.4</b> | 42.6        | 37.0        | 48.1        |
| 小論文       | 20.3 | 2.8         | 8.3         | 11.1        | 5.6         | 8.3         |
| プレゼンテーション | 9.0  | 18.8        | 25.0        | 18.8        | 18.8        | 31.3        |
| リクレーター    | 20.9 | 10.8        | 13.5        | 10.8        | 10.8        | 10.8        |
| 選考インターン   | 37.3 | 10.6        | 10.6        | 7.6         | 7.6         | 10.6        |
| その他       | 17.5 | 25.8        | 25.8        | 16.1        | 22.6        | 25.8        |

5 コンピテンシー全てにおいて、個人面接と回答した企業が 70%超、集団面接を選択した企業も 50%超であった。親和力と協調力は、グループワークも過半数の企業が選択した。面接は、多数の受験者を複数の担当者が評価するため、評価軸や評価基準がゆらぐ可能性がある。そこで、標準化された評価シートがあるか尋ねたところ、67.6%の企業で何らかの評価シートが作成されていた。

今後、調査シートの内容や、面接で高評価、低評価となる事例について、テキスト分析を行う。