

理想の人材像と若者の現実
大学新卒者採用における
行動特性の能力指標としての妥当性

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 岩脇 千裕

【要旨】

本研究は、企業が描く理想の人材像と実際に就職していく若者とのズレを検討することを目的に、「就職活動に成功した若者と成功しなかった若者の行動の差異は、企業が採用面接時に高く評価する行動と低く評価する行動の差異と合致する」という仮説を検証した。まず、企業の採用担当者に対する聞き取り調査の結果をもとに、面接において「過去の行動事実」を指標に評価される「能力」事項の構成要素を抽出・類型化し、大学新卒者採用において求められる「行動特性」の仮説的モデルを作成した。次に、大学生に行動結果面接を行い仮説的モデルに基づき評価することでその妥当性を検証した。その結果、多くの企業が学生の経験談の内容から読み取ろうとしていた能力と、就職結果に満足している学生が不満を抱く学生より有意に高く評価された能力とは必ずしも一致しなかった。本研究の成果は、企業・学生間の雇用のミスマッチの一因を明らかにし、企業・学生・大学のそれぞれに、ミスマッチ解消のための方策を考える上での基礎資料となりうる。本研究の政策的意義はこの点にある。

(備考) 本稿は執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

第1章 はじめに

- 1.1. 問題背景
- 1.2. 研究の目的と範囲
- 1.3. 先行研究
- 1.4. 研究方法

第2章 大学新卒者採用における「行動特性」

- 2.1. 目的
- 2.2. 調査概要
- 2.3. 面接における評価事項とその指標【分析1】
- 2.4. 「行動特性」の抽出と類型化【分析2】
- 2.5. 「行動特性」を構成するコード間の差異【分析3】

第3章 「行動特性」の能力指標としての妥当性

- 3.1. 問題
- 3.2. 調査概要と分析方法
- 3.3. 分析方法
- 3.4. 分析結果

第4章 おわりに

- 4.1. 本研究が明らかにしたこと
- 4.2. 本研究の政策的意義
- 4.3. 今後の課題

第1章 はじめに

1.1. 問題背景

今日、「フリーター」「ニート」や早期離職者の増大など、若年者雇用の問題が大きくクローズアップされている。少子高齢化が進む日本社会では大幅な労働力不足が予想され、高齢者や女性の活用に加え、非正規雇用や無業の状態にある若者たちを基幹労働力として育成していくことが重要な政策課題となっている。若者たち個人にとっても、教育訓練の機会に乏しく社会的な保障も十分には得られない不安定な身分のまま年を重ねていくことは、将来の見通しに暗い影を落としている。若者たちを育成し、力のある者を適切に評価していくためには、能力育成の指針および選抜の基準となる明確な能力指標が必要である。しかし、学校から職業への移行において従来最も大きな影響力をもち続けてきた能力指標である「学歴」「出身校の威信」は、高学歴化を背景に能力指標としての信頼性を低下させつつあり、若者の働く力を正確かつ公正に評価できる新たな能力指標が求められている。

他方、90年代半ば以降の産業界では、景気低迷の一因を従来の日本的雇用管理慣行に求め、成果主義的雇用管理の手法が流行した。それに伴い、従来の職能資格制度において主たる評価の対象とされてきた「潜在能力」に代わり、「顕在能力」が評価の対象として注目されるようになった。すなわち「所有される能力」から「発揮された能力」への移行である。「目標管理制度」「行動特性評価」「コンピテンシー・マネジメント」などが流行し、「実際に何をしたか」という「行動事実」が客観的に人の能力をとらえることができる能力指標として有効であると目された。

こうした状況の下、若者が社会で働く上で必要な能力を言語化し、企業と若者、教育機関との「共通言語」を作ろうという試みが行政において進められている¹。それらの「共通言語」は各能力の「修得の目安」あるいは「内容」を、その能力を持つ者ならばとるであろう具体的な行動を記述する形で表現している。厚生労働省は企業の人事担当者を対象に質問紙調査（2002年「若年者の就職能力に関する実態調査」）を行い、その調査結果から抽出した「若年者就職基礎能力」に基づき、若年者を対象とする教育・訓練プログラムである「YESプログラム」を実施している。また経済産業省は、産学官有識者による討議によって「社会人基礎力」を抽出し、それらと企業が実際に求める人材像との関連を質問紙調査（2007年「企業の『求める人材像』調査」）によって検証しようとしている。

これらの「共通言語」抽出の本来の目的は、学生と企業・学校との「評価・育成すべき能力」に対する認識のミスマッチを改善することにある。労働市場における求人企業と求職者との関係は対等なものではない。特に社会経験に乏しい若年者の就職・採用において

¹ 研究者による「企業が求める能力」を明らかにしようとする試みとしては、永野編著（2004）、岩脇（2004、2006a、2006b）、角方・八田（2006）、小杉（2007）などがある。

は、求人企業が圧倒的に優位な立場にある。企業がどのような基準で採否を決定するのかという採用要件についての情報は公にされない場合が多く、若者は手探りで就職活動に臨まねばならない。この情報の不均衡な配分を是正することが、上記の厚生労働省や経済産業省による取り組みの本来の目的である。ところが既存の「共通言語」の開発手続きは、企業側のニーズの抽出に主眼が置かれ、様々な企業が若者全般に求める汎用的な基礎能力を抽出・言語化し、若者に対して採用側が求める理想の人材像＝「とるべき行動」と合致する行動をとるように促すという形で応用される。しかし、理想と現実とは異なるといえる。あまりに高い理想像は、学校教育や企業の選考活動のコストを必要以上に拡大させるだけでなく、若者自身の意欲を挫く恐れさえある。むしろ、実際に職業への移行に成功した若者の移行時点における特徴を言語化し、より現実的なモデルを作り出すことで、若者に対してはより身近なロールモデルを、学校へはキャリア教育の現実的な方針のモデルを、企業へは自社の評価基準を見直すための情報を提供することができるのではないだろうか。そのためには、学生と企業の両者の実態を公正に判断できる第三者による調査・研究が必要である。この点に、公的機関である JILPT が本研究に取り組む政策的な意義があるといえよう。

1.2. 研究の目的と範囲

本研究は、上記の問題意識に基づき、企業が描く理想の人材像と実際に就職していく若者とのズレを検討したい。その際「就職活動に成功した若者と成功しなかった若者の行動の差異は、企業が採用面接時に高く評価する行動と低く評価する行動の差異と合致する」という仮説を設定する。

本研究を進める際には注意すべき点が二つある。一つは、企業と若者の相互の条件をそろえることである。若年者の労働市場は、個人の側に目を向ければ、性別、学歴、学校での専攻、新規学卒者か既卒者か、また採用側に目を向ければ、従業員規模、業種、職種、正規雇用か非正規雇用かなどによって、いくつかの領域にセグメント化されている。調査対象となる企業と若者は、お互いがお互いの採用対象・就職対象となる関係のものを選ばなくてはならない。もう一つは言語化能力の比較的高い調査対象者を選ぶ必要があることである。本研究では、企業が採用選考時に評価の対象とする若者の行動と、実際の若者が就職前にとっていた行動とを明らかにする必要がある。しかし、調査者が企業の採用面接に同席し選考に参加したり、若者の日常生活に密着し実際の行動を観察したりすることはほぼ不可能である。ゆえに、企業の採用担当者や若者に、採用選考時の出来事や過去にとった行動を言語化してもらい、それを再構成することが必要となるのである。

以上をふまえ、本研究では次のように研究のフィールドを定めた。まず企業側の調査対

象としては、採用選考時に教育を前提とした汎用性の高い基礎能力が問われるという点から、事務・営業系基幹職の新卒採用について取り上げたい。また、採用要件が言語化されている割合が高いという点から大企業を選んだ²。次に若者側の調査対象としては、大企業の新卒採用は大卒以上に限定されることが多い³ことを考慮して、大学生を対象とする。さらに大企業の事務・営業系基幹職への就職実績と言語化能力の点から、入学難易度の高い大学の社会科学系学科を選んだ。よって本研究の成果は、以上の条件に限られた範囲のものであることに注意が必要である。

1.3. 先行研究

学校から職業への移行をめぐる問題は、教育学や心理学、社会学、経済学とあらゆるディシプリンにまたがる関心領域であり、様々な側面から分析されている。そのうち本研究では、大学新卒者の就職結果の規定要因を解明する取り組みにおいて、何が論点とされてきたのかを中心にまとめる。そのトピックの変遷は、従属変数（就職結果）および説明変数（規定要因）の変遷を軸に整理できる（平沢 2005）。

まず、従属変数は「より有利な就職」から「就職できるかどうか」へと中心となる論点の変化していった。日本社会においては長らく、新規学卒者の職業への移行は「間断なく」（岩永 1983）「一斉に」「一括して」行われてきた。そのため議論の中心は「就職できるかどうか」ではなく「より有利な就職」ができるか否かにあり、その指標として主に就職先企業の従業員規模が用いられてきた。しかし 90 年代半ば以降、学校卒業後も正規の職に就かない（就けない）若者が増加し、「就職できるかどうか」が重要課題として浮上してきた（小杉 2003、2005、本田 2005、玄田・曲沼 2004）。この問題は労働市場において比較的可利な立場にある大卒者についても例外ではない（居神ほか 2004）。

次に説明変数については、長らく「学歴」および「出身校」の影響力が強調されてきた。職種別の外部労働市場があまり発達していない日本においては、企業は OJT を中心とする企業内訓練によって自社独自の「優秀な人材」を育ててきた。そのため、新卒者の採用時には訓練可能性の高さが求められ、その指標として「学歴」や「出身校の威信」が用いられてきた。しかし 90 年代の半ば以降、大学進学率の上昇による「学歴」価値の低下や

2 リクルートワークス研究所（2004）によると、大学新卒者の採用要件は、企業の従業員規模が大きいほど、また多人数を採用する企業ほど言語化されている割合が高い。

3 厚生労働省『平成 16 年度雇用管理調査』によれば、高校新卒者を採用内定しなかった企業の割合は従業員規模が小さいほど大きい（100 人未満：71.3%、5000 人以上：51.9%）。しかし「平成 16 年は採用しなかったが、状況や機会によっては採用する」と回答する割合（100 人未満：67.7%、5000 人以上：39.0%）や、採用内定しなかった理由として「欠員がなかったから」を挙げる割合も規模が小さいほど高い（100 人未満：26.1%、5000 人以上：5.6%）。逆に「原則として新規高等学校卒業者は採用しない」と回答した企業の割合は規模が大きいほど高い（100 人未満：31.2%、5000 人以上：58.8%）。

人事管理における能力観の変化（石田 2006）に伴い、「学歴」や「出身校の威信」に代わる様々な変数が就職結果に影響を及ぼす要因として研究の俎上に載せられ始めた。そのアプローチの仕方は、大まかに、学生が企業と接触する「方法」に着目するものと、学生が企業に評価される「内容」に着目するものとに分けられる。

前者は、就職活動の量や内容（活動開始時期、面接を受けた企業の数、キャリア支援施策の利用など）の影響を検討している（安田 1999、小杉 2003、2007、永野 2004、梅崎 2004、濱中 2007）。後者は学生の「自己効力感」（三宅 2005）・「就業意識」（谷内 2005）・「価値観」（苅谷ほか 2007）・「能力への自己評価」（濱中 1998、苅谷ほか 2007）といった内的な意識の影響を検討する研究に加え、本研究が扱う「過去の行動」に注目する研究も存在する。

先行研究は「過去の行動」として、「学業成績」（梅崎 2004、苅谷ほか 2007）、アルバイトやサークル等の「課外活動」（岩内ほか 1995、梅崎 2004）、「友人・恋人との付き合い」（苅谷ほか 2007、小杉 2007）、「人生経験」（苅谷ほか 2007）などを用いている。これらのいずれもが、質問紙調査の手法を用いており、「体育会系クラブ」への所属の有無や、「アルバイト」活動への程度熱心に取り組んだか5段階で評価させるなどして、学生たちの「行動」あるいは「経験」を捕捉しようとしている。しかし、これらの方法は次のような点で限界がある。

まず、これらの調査方法では、調査対象者の実際の経験のほんの表面的な部分しか捉えることができない。例えば、大所帯のクラブのマネジメントを一手に引き受けて切り盛りしてきた人と、幹部とは名ばかりで実際には幽霊部員であった人も、「クラブやサークルで役職に就いていたことがあるか」という質問に対しては同様に「はい」と答えるだろう。また、活動への熱心さをいくつかの尺度で回答してもらったとしても、調査対象者ごとの判断基準のズレを修正することはできない。ある学生が「熱心に取り組んだ」と判断する活動は、他の学生にとっては、大して熱心とは感じられないものかもしれない。同様に、企業が「熱心に取り組んだ」と判断する基準ともズレが生じるだろう。

本研究の独自性はこれらの限界を超えようとする点にある。本研究は、企業と大学生の両者へ聞き取り調査を実施する。学生が語る過去の「行動」を、いつ、誰と、どこで、どのように、なぜ行ったのか詳細に明らかにし、得られた情報を企業のやり方に可能な限り近づけた方法で評価する。そうすることによって、学生の行動と就職結果との関連を明らかにすると同時に、企業が高く（低く）評価する学生の行動と「より有利（不利）な就職」結果を得た学生の行動との一致 / 不一致を検証する。

1.4. 研究方法

本研究は、企業が描く理想の人材像と実際に就職していく若者とのズレを検討するために、「専門家パネル (Spencer & Spencer 訳書 2001、pp.138-141)」とよばれるコンピテンシー・モデル開発のための手続きを応用する。その手順は以下のとおりである。

専門家パネルを編成する

専門家(人材部門専門職、マネジャー、卓越した業績を収めている人材など)を集め、対象となる職務の職責、成果を測定する尺度、その職務に就くまでの典型的なキャリア・パス、職務遂行に必要なコンピテンシーについて議論してもらう。さらに明らかになったコンピテンシーを評価する調査表を作成させ、調査表上のコンピテンシーと既存のコンピテンシー・データベースに含まれるコンピテンシーとを照合する。

行動結果面接 (BEI) の実施

可能ならば、により見出されたコンピテンシーを確認し詳細な実例を集めるため、数人の卓越した人材を面接するとなおよい。行動結果面接については「3.3 分析方法」を参照。

データ分析

(a) 平均的人材から卓越した人材を峻別する、あるいは(b) 対象となる職務を適切なレベルで遂行している全ての人材が発揮している行動や性格特性を見つけ出すために⁴、 の手続きによって集められたコンピテンシーを内容分析にかける。

妥当性の検証

卓越人材と平均的人材のサンプルを用意し、で見出されたコンピテンシーについて評価、ランク付けし、卓越人材が平均的人材より上位にランクされるかどうかを確かめる。

本研究では上記の の過程を省略し、これらの一連の手順を本研究の目的にあわせて以下のように構成し直した。第2章ではA)とB)、第3章ではC)の結果を報告する。

A) 企業の採用担当者に聞き取り調査を実施し、大学新卒者の採用時に評価する事項とその指標・評価方法等について尋ねる。聞き取った内容をまとめ評価事項の一覧表を筆者が作成し、調査対象者に確認してもらう。

⁴ Spencer & Spencer (訳書 2001, p.19) は「卓越を峻別するコンピテンシー」と「必要最低レベル (Threshold) のコンピテンシー」という2つの概念を、コンピテンシー概念の内部に包摂される下位カテゴリーとして示している。今回は「卓越を峻別するコンピテンシー」を抽出する場合の方法を応用するため、(a) を目的とする内容分析を行う。

- B) 全ての企業の全ての評価事項から、面接において「過去の行動事実」を指標に評価される事項をとりだし、その構成要素を分析することで、大学新卒者採用において求められる「行動特性」とその指標である「行動事実」を対応させた仮説的モデルを作る。
- C) 就職活動を終えた大学 4 年生に行動結果面接を行い、仮説的モデルの各「行動特性」について評価し、ランク付けし、就職活動がうまくいった学生がうまくいかなかった学生よりも上位にランクされるかどうかを確かめる

本研究の分析に用いるデータは、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）が 2006 年に、平成 18 年度個別研究「コミュニケーション場面における自己分析ツールの開発に関する研究」の一環として実施した「大学新卒者採用において重視する行動特性（コンピテンシー）に関する調査（以下「企業調査」）」と「大学生の学生生活および就職活動に関するヒアリング調査（以下「学生調査」）」の調査結果から得た。「企業調査」については翌 2007 年に同一企業に対して追加調査（以下「追加調査」）を実施しており、「企業調査」と併せて用いる。なお「追加調査」は JILPT の平成 19 年度プロジェクト研究 1-2- 「採用における学生と企業の関係に関する研究」の一環として実施した。これら 3 つの調査すべてにおいて、筆者は調査の設計から実査、結果の集約まで全ての過程を一人で実施した。「企業調査」「追加調査」の概要は第 2 章、「学生調査」の概要は第 3 章において説明する。

第 2 章 大学新卒者採用における「行動特性」

2.1. 目的

本章の目的は、企業の採用担当者に対する聞き取り調査のデータを分析し、大学新卒者採用において評価の対象とされる「行動特性」のモデルを作成し、その構造を明らかにすることにある。はじめに【分析 1】では、面接において評価される事項を、能力指標となるコミュニケーション要素別に分類する。次に【分析 2】では、「過去の行動事実を尋ねる質問への回答内容」を指標として評価される事項のみを取り出し、各事項の構成要素を抽出し意味に基づき類型化することで「行動特性」の仮説的モデルを作成する。【分析 3】では、仮説的モデルを構成する 15 点のコードが評価される頻度とタイミングを明らかにすることでコード間の差異を検討する。なお【分析 1】【分析 2】と、【分析 3】の前半部分は、既に報告した研究成果（岩脇 2007b）の一部を再分析し加筆・修正したものである⁵。

⁵ 岩脇（2007b）では「発言内容」を指標に評価される事項全てを【分析 2】の対象としたが、本研究では「発言内容」の中から「過去の行動事実を尋ねる質問への回答内容」のみを取り出し、岩脇（2007b）と同様の手続きによって構成要素を抽出・モデル化した。

分析の前に、本研究の研究範囲を説明する。はじめに、企業は採用選考時に「能力」だけではなく、入社や勤続の可能性についても見極めようとする。内定辞退や早期離職は、新たな人員を補充するためのコストを発生させるだけでなく、それまでの採用や育成にかかった費用を回収不能にするためだ。「入社・勤続可能性」の指標としては、「辛抱強さ」や「勤勉さ」のような「能力」に該当するものと、「会社研究を十分にしているか」や「本人のやりたい仕事と会社の事業内容が一致するか」といった、志望度合や労働条件などの要素とがある。本研究では後者を狭義の「入社・勤続可能性」として区別し、「能力」のみを「行動特性」モデルを作成する際の分析対象とする。

次に、企業は採用活動において様々な選考手法を用いている。そのうち、最も普遍的な選考方法は面接である。厚生労働省の『平成 16 年度雇用管理調査』によれば、大学新卒者採用において 90%を超える企業が実施した選考手法は「面接試験」のみであり、なかでも個人面接は企業規模による実施率の差が極めて小さい。また、面接は「行動特性」を明らかにするための手法として最も適している。そこで本研究は、「面接」において評価される能力を分析対象とする。

最後に、面接担当者は志願者が発する様々な情報を手掛りに合否を決める。それらの情報をコミュニケーションの構成要素によって分類すると、大きく「非言語的情報」と「言語的情報」に分けられる(深田 1998)。「非言語的情報」とは言語による情報以外の要素全てを指し、視覚・聴覚・嗅覚など様々な感覚によって捉えられる。次に「言語的情報」は「発言内容」と「言語操作」に分けられる⁶。「発言内容」とは志願者が発言した言葉の内容そのものである。「言語操作」は、言葉遣いや応答の的確さ、論旨の明確さなど言語の運用そのものを指す。本研究は、「発言内容」の中でも「過去の行動事実」を尋ねる質問への回答内容から判断される「能力」を「行動特性」と定義し、分析の対象とする。

2.2. 調査概要

本章の分析には「企業調査」および「追加調査」の結果を用いる。調査対象者は採用活動の全体を取り仕切る者(以下「採用担当者」)であり、選抜時の評価事項の作成を担当する。その職階は一般社員から部長級まで様々である。調査の詳細については岩脇(2007a、2007b)で報告済みであるため、本報告では概要のみ表 1~3 に示す。なお、調査対象企業 31 社のうち 1 社は回答拒否が多かったため分析から除外した。

6 岩脇(2007b)では「発言内容」ではなく「コンテンツ」、「言語操作」ではなく「メタ情報」という言葉を使っているが、意味する内容は同じである。

表1 「企業調査」および「追加調査」概要

	「大学新卒者採用において重視する行動特性 (コンピテンシー)に関する調査」(2006年調査)	2007年追加ヒアリング調査 (追加調査)
調査時期	2006年8～10月	2007年7月
対象企業	首都圏・兵庫県・福岡県に本社をもつ、水産、建設、製造、飲食、卸売・小売、不動産、運輸、情報・通信、エネルギー、サービス、金融業31社。コンピテンシーを何らかの人事管理に用いていることが雑誌・HP等から確認できた企業へ、優先的に調査を依頼し訪問した。比較対照として非使用企業にも調査を実施した。著名企業が多く含まれる	左記の企業全てに対し、メールまたはFAXにて質問紙を送付。回答を受信後、電話にて確認を行った。
対象者	新卒者採用の現場を取り仕切る担当者	
内容	四年制大学文科系専攻者を総合職に採用する場合について	
	採用チームの体制とヒアリング対象者の役割範囲 大学新卒者採用の位置づけと採用後の初期キャリア 学生との最初の接触から内定・入社までの流れ 各採用段階での選抜方法 各採用段階で評価の対象とする事項と定義 各事項の有無を確認するための具体的な質問・観察項目 質問・観察項目ごとの適切・不適切な回答・行動事例のうちコンピテンシーに該当するものはどれか。コンピテンシー間の関係、コンピテンシーと他の評価事項との関係 コンピテンシーを導入した/しない理由。導入による変化	左記への追加事項 選考に先立ち文書化した事項(理想の人材像、評価項目、各項目の定義・内容・指標・質問例) 理想の人材像や評価項目の作成方法と手順 作成した文書を個々の面接担当者へ配付したか。また実際の評価基準に用いたか。 面接時の具体的な質問の仕方や合否判断の手順等は、誰がどのように決めたか。 新卒者採用以外にコンピテンシーの考え方を取り入れている雇用管理制度 「コンピテンシー」とは何だと思うか 2006年度の入社3年目までの離職率
詳細	岩脇(2007a)	

表2 業種

業種	小計	総計	%
水産	1	1	3.2
建設	2	2	6.5
製造			
食料品	1		
化学	1		
ゴム製品	1	8	25.8
電気機器	4		
その他製品	1		
卸売・小売			
飲食	2		
小売	3	5	16.1
不動産	1	1	3.2
運輸			
陸運	1	1	3.2
情報・通信	5	5	16.1
エネルギー			
電気・ガス	1	1	3.2
サービス(飲食業除く)	3	3	9.6
金融			
リース	1		
証券	1	4	12.9
生保	2		
計		31	100

表3 従業員規模(単独)

従業員数	N	%
～500	4	12.9
～999	1	3.2
～1999	11	35.5
～4999	5	16.1
5000～	10	32.3
計	31	100.0

注：表2.3とともに東洋経済新報社(2006)「会社四季報2006年3集」、同社(2005)「会社四季報未上場会社版2005年下期」をもとに作成。いずれにも掲載がない場合は(株)リクルートの「リクナビ2007」及び各社HPから引用(2006年9月時点)

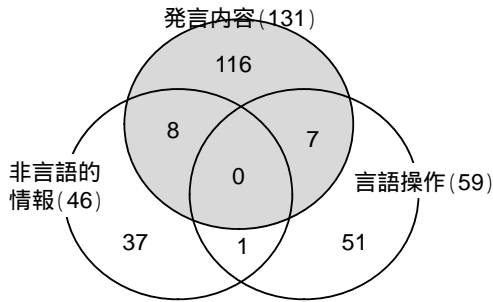


図1 コミュニケーションの構成要素別面接評価事項数
('能力'事項 + '入社・勤続可能性'事項)

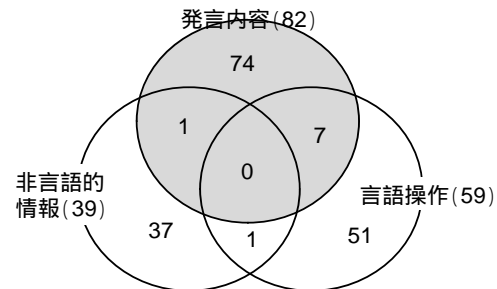


図2 コミュニケーションの構成要素別面接評価事項数
('能力'事項のみ)

2.3. 面接における評価事項とその指標【分析1】

分析1では、面接において評価される事項を、能力指標となるコミュニケーション要素別に分類する。分析方法は以下の通りである。B)とC)の行程は分析者の恣意が結果に大きく影響するため、研究協力者⁷と筆者の2名で行った⁸。

A) 聞き取り内容をもとに、学生との最初の接触から内定を出すまでの間に評価の対象とする全ての事項について、その【内容】【指標となる情報】【評価場面】【採用のための必須事項か否か】【評価対象者の範囲】【質問の言葉・観察点】等を対応させた<評価事項一覧>を作成し、調査対象者に確認を依頼した。

B) 各企業の<評価事項一覧>から、面接において評価される、採用のための必須事項である、各選考段階に残った志願者全員に求められる、の3つの条件に該当する事項のみを取り出し1枚の表にまとめた。その結果、全30社の全ての評価事項(249項目)から、224項目(平均7.5項目/1社)が抽出された。

C)【指標となる情報】が無回答であった4項目を除外し、残った220項目(30社)を「非言語的情報」「発言内容」「言語操作」のいずれを指標として評価されるかによって分類した。複数の情報カテゴリを指標とする事項は各グループに重複して分類した(図1)。

D)「発言内容」を指標として評価される131項目(29社)から、「入社・勤続可能性」を確認するための事項を除外した。82項目(27社)の「能力」事項が残された(図2)。

分析結果をみていこう。はじめに、「能力」と「入社・勤続可能性」の両方を含む図1をみると、「非言語的情報」を指標として評価される事項(46項目)は30社中25社が設定しており、「人間的魅力」など顧客や同僚に与える印象の良さと、「社風に合うか」「志望

⁷ 高久聡司氏(東京工業大学大学院社会理工学研究科博士後期課程)の協力を得た。

⁸ 詳しい分析の手続きは岩脇(2007b)を参照のこと。

度合」など「入社・勤続可能性」に関するものに分類できる。これらの事項について面接担当者は、志願者の表情や態度、声の張りなどの表出的な情報を手掛かりに、「一緒に働きたいか」「好感が持てるか」を判断していた。

次に「言語操作」を指標に評価される事項(59項目)は30社中27社が設定しており、3つに分類できる。第一に、相手の意図を理解し自分の意図を論理的に分かり易く伝える力(「理解力」「論理的思考力」「表現力」など)であり、第二に、他者に働きかけ良好な人間関係を形成する力(「対人能力」「社交性」など)である。これら2点は会話が円滑に違和感なく進むか否かから判断されていた。第三に、自分自身を客観的に理解し他者へ飾ることなく提示する力で、「自分の強みと弱みを理解できている」「素の自分を見せられる」などと表現され、「なぜそうしたのか」「その時どう感じたのか」など掘り下げた質問を繰り返しても回答が滞らないことなどから判断されていた。

最後に、図1と図2を比較しながら「発言内容」を指標に評価される事項(131項目)についてみていこう。「発言内容」を指標に評価される事項は30社中29社が設定しており、「能力」(27社82項目)と「入社・勤続可能性」(26社49項目)に分類される。前者については<分析2>で詳しく述べるが、簡単にまとめると「課題達成に必要な能力」「価値観」「知識・技術」などが含まれていた。後者には「会社への関心」や「志望度の高さ」、「業界や会社の事業内容・仕事内容を理解していること」や、「キャリアビジョンが明確で本人がやりたいことと会社の事業内容とが合致すること」などが含まれていた。

以上をまとめる。面接の場において評価される事項を、3種のコミュニケーションの構成要素のうちいずれを指標として評価するかによって分類したところ、「発言内容」「言語操作」「非言語的情報」の順に多かった。この順番は「能力」事項のみに限定しても変わらない。また、「発言内容」と「非言語的情報」を根拠とする事項(8項目)は1項目を除き全て「入社・勤続可能性」、「発言内容」と「言語操作」を根拠とする事項(7項目)は全て「能力」に関する事項であった。「発言内容」は面接において人の「能力」を評価するための指標として、最も大きな影響力をもつ情報といえよう。

表4 コーディング過程（架空の例）

基礎評価事項 一覧			コード						XX	合計	
社名	基礎 評価事項	コードNo.	1	2	3	4	5	6			...
		定義 内容	主体性 受身ではなく 自分から行 動する	課題創造力 課題を見つ ける、目標を 持つことがで きる	計画性 具体的な方 策を見つけて 計画を立てる ことができる	チームワーク 所属する組 織全体の目 標を認識し実 行できる	リーダーシップ 自分の目標 へ他者を巻き 込むことがで きる	実行力 考えるだけ、 言うだけでな く、行動する	...		
A社	成果を上げ る行動特性	問題を見つけ、 具体的な解決策 を考え出し、実 行し、成果を上 げること		問題を見つ け、	具体的な解 決策を考え出 し、			実行し、	...	成果を上げ ること	課題創造力 + 計画性 + 実行力 + 貫徹力
A社	主体性	自ら取り組む姿 勢	自ら取り組む 姿勢						...		主体性
A社	ハイリテリ	NA							...		NA
B社	自律性	自分の考えをも ち、最後まで責 任をもって行動 できる	自分の	考えをもって				行動できる	...	最後まで責 任をもって	主体性 + 課題創造力 + 実行力 + 貫徹力
B社	リーダーシップ	自分の目標に他 者を巻き込む力	自分の	目標に			他者を巻き込 む力		...		主体性 + 課題創造力 + リーダーシップ
B社	協調性	周りと調和できる				周りと調和で きる			...		チームワーク
C社	モチベーション	自分から目標や 役割を見つけ出 せる	自分から	目標や役割 を見つけ出 せる					...		主体性 + 課題創造力
C社	計画性	効率的なやり方 を考えられる			効率的な方 法を考えられ る				...		計画性
C社	実行力	言うだけでなく 行動できる						言うだけでな く行動できる	...		実行力
...
Z社	積極性	自分から進んで 行動する	自分から進 んで					行動する	...		主体性 + 実行力

岩脇（2007b）p.55 表5を加筆・修正

表5 行動特性一覧

類型	コード	定義	含有 事項数 (N=67)	評価 企業数 (N=24)	
客観的 評価 コード	課題達成 志向	創造性	新しい価値や展望を創造したり明確化したりできる	6	5
		課題創造力	課題を見つめる、目標を持つことができる	14	13
		計画性	具体的な方策を見つけて計画を立てることができる	9	8
		実行力	考えるだけ、言うだけでなく、行動する	18	13
	自己コント ロール 能力	対処能力	未知のもの・曖昧な状況への対処能力	4	4
		貫徹力	目標を完遂できること、成功/失敗は不問	16	14
		主体性	受身ではなく自分から行動する	20	16
	対他者 コミュニ ケーション 能力	客観能力	自分を客観的に認識できる	12	8
		成長意欲	自らを高めるため努力している	5	4
		他者に働きかける力	目的達成のために周囲の人々や環境に働きかけることができる	8	8
チームワーク		自分が所属する組織全体の目標を認識し実行できる	4	4	
リーダーシップ		自分の目標へ他者を巻き込むことができる	6	5	
顧客志向性		他者への貢献に喜びを感じる	7	5	
主観的 評価 コード	自己主張	自己主張	自分の意見を主張できる	2	2
		人間関係構築力	他者・全体との関係を調整・構築できる	6	6
		価値観	面接者が共感できる価値観を持っている	2	2

岩脇（2007b）p.56 表6を加筆・修正

2.4. 「行動特性」のモデルの作成【分析2】

分析2では、「発言内容」を指標に評価される「能力」事項から、「過去の行動事実を尋ねる質問への回答内容」を指標として評価される事項のみを取り出し、各事項の構成要素を抽出し意味に基づき類型化することにより「行動特性」の仮説的モデルを作成する。

以下に、仮説的「行動特性」モデルの作成手順を示す。なおB)の行程は分析者の恣意が結果に大きく影響するため、【分析1】と同じく研究協力者と筆者の二名で行った。

- A)「発言内容」を指標として評価される27社の「能力」事項82項目から、【内容】が無回答であった4社の9項目を除外する。残された25社の73項目から【質問の言葉・観察点】に「過去の行動事実」を尋ねる質問が含まれる24社の70項目を取り出す⁹。
- B)全70項目の【内容】の文章を意味のまとまりで分断し、似た意味の言葉を同じ列に並べた。各列に並んだ全ての言葉に共通する意味を抽出し、【コード名】と【定義】を与えた。以上により得られたコード20点のうち1社のみが評価する4点は分析が煩雑になるため除外した。その結果、24社の67項目が残された(表4)。
- C)コード16点を、組み合わせられる頻度や【定義】の内容の類似性が高い場合に、関係があるとみなし類型化した。各コードの【定義】【含有事項数】【評価企業数】を<行動特性一覧>にまとめた(表5)。

分析結果をみていこう(表5)。まず16点のコードのうち〔価値観〕は、面接担当者が志願者へ学生時代の経験について具体的なエピソードを話させて、そのエピソードの中で学生がとった行動に面接担当者自身が共感できるか否かによって判断されていた。この主観的な判断による評価を、採用活動の全体を取り仕切る担当者(調査対象者)は容認していた。これに対して残りのコードは、いずれも客観的な評価を意図して設定された評価事項に含まれていた。そこで〔価値観〕を【主観的評価コード】、その他の15点を【客観的評価コード】と名づける。なお、1点以上の【客観的評価コード】を含む評価事項を設定している企業は24社あり、それらが設定した評価事項の総数は65項目であった。

15点の【客観的評価コード】を、更に意味に基づき類型化する。表5の【定義】の内容が類似するコードどうしをまとめたところ、《課題達成志向》《自己コントロール能力》《対他者コミュニケーション能力》の3つに分類できた¹⁰。これらはいずれも、個人が目標を立ててから課題を達成するまでの過程で観察される行為の構成要素と解釈できる。《課題達成志向》は、目標を見つけ、独自の発想で具体的な計画を立てて実行し、想定外のトラブ

9 除かれた3項目は「一般知識」「技術力」など現在所有する知識・技能を口頭試問の形で確認する評価事項であった。

10 大久保(2004)の基礎的能力の分類枠組(対人、対自己、対課題解決)を参考にした。

ルを乗り越えて達成するという一連の流れにおける行為そのものを統合した要素である。〔創造性〕〔課題発見力〕〔計画性〕〔実行力〕〔対処能力〕〔貫徹力〕の6コードから構成され、いずれも行為の対象は課題である。次に《対他者コミュニケーション能力》は、課題解決の過程で異なる意見をもつ他者とかかわりあう行為を統合した要素である。〔他者に働きかける力〕〔チームワーク〕〔リーダーシップ〕〔顧客志向性〕〔自己主張〕〔人間関係構築力〕の6コードから構成され、いずれも行為の対象は他者である。そして《自己コントロール能力》は課題解決の過程全体に対する自分のスタンスや、過程全体と自身との関係を俯瞰する行為を統合した要素である。〔主体性〕〔客観能力〕〔成長意欲〕の3コードから構成され、いずれも行為の対象は自分自身である。本研究では、以上の15点の【客観的評価コード】を「行動特性」の仮説的なモデルとして次章の分析に用いる。

これらの【客観的評価コード】を経済産業省の「社会人基礎力の12の能力要素」と比較すると、「社会人基礎力」の「前に踏み出す力」の3要素と「考え抜く力」の3要素は本研究の《課題達成志向》と《自己コントロール能力》に、「チームで働く力」は本研究の《対他者コミュニケーション能力》に類似している。他方、厚生労働省の「若年者就職基礎能力」の「大学卒程度」と比較すると、「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」に該当するコードが【客観的評価コード】には含まれていない。これらの要素は、面接以外の選考手法(例:書類審査やSPI等の筆記試験)で評価されることが多いためと推察される。

2.5. 「行動特性」を構成するコード間の差異【分析3】

仮説的モデルを構成するコードは、どれも同じ程度評価の対象とされているのだろうか。【分析3】では、15点の【客観的評価コード】が評価される頻度とタイミングを明らかにし、コードごとに比較する。

はじめに、各コードを評価する企業数を比較したところ、【客観的評価コード】抽出対象企業24社のうち3分の1以上が評価するコードは、《課題達成志向》では6点のうち4点(〔課題創造力〕〔計画性〕〔実行力〕〔貫徹力])、《自己コントロール能力》では3点のうち2点(〔主体性〕〔客観能力])が該当し、《対他者コミュニケーション能力》では6点のうち1点(〔他者に働きかける力])のみが該当した。自ら課題と解決策を見つけて行動し最後までやりぬく力や、それらの行動を客観視できる力は、より多くの企業が過去の行動事実を手掛かりに評価しようとする能力だと考えられる。他方、《対他者コミュニケーション能力》をこうした面接手法で評価する企業は少数派であり、多くの企業は面接以外の手法¹¹で確認しているか、面接でも、「非言語的情報」や「言語操作」を根拠に評価しているのかもしれない。

11 本研究の調査対象企業の事例からは、「グループディスカッション」や、OB・OG面談、会社説明会などにおいて、他者に対する実際のふるまいを観察する手法が確認された。

表6 「最初の面接」で【客観的評価コード】を評価する企業の数（架空の例）

社名	基礎 評価事項	コード								15 人間関係 構築力	最初の 面接	中間の 面接	最終面 接
		1 創造性	2 課題 創造力	3 計画性	4 実行力	5 対処能 力	6 貫徹力				
D社	ストレス耐性	0	0	0	0	1	0	...	1	1	9	1	
D社	課題達成力	0	1	0	1	0	1	...	0	1	9	1	
E社	チームワーク	0	0	0	0	0	0	...	1	1	0	1	
E社	リーダーの資質	0	0	0	0	0	0	...	0	1	0	1	
F社	モチベーション	0	1	0	0	0	1	...	0	1	1	0	
F社	用意周到さ	0	0	1	0	0	0	...	0	1	1	0	
F社	実行力	0	0	0	1	0	1	...	0	1	1	0	
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	
X社	問題解決力	0	1	1	1	0	1	...	0	1	1	0	
X社	協調性	0	0	0	0	0	0	...	1	1	1	0	
計	評価事項数	3	12	6	14	1	10		3				
	企業数	3	11	6	11	1	10		3				

表7 面接段階別【客観的評価コード】を評価する企業の割合

	コード	N	評価企業(%)		
			最初の面接 (20社)	中間の面接 (17社)	最後の面接 (13社)
課題達成 志向	創造性	5	60.0	60.0	60.0
	課題創造力	13	84.6	69.2	53.8
	計画性	8	75.0	75.0	62.5
	実行力	13	84.6	61.5	53.8
	対処能力	4	25.0	75.0	50.0
	貫徹力	14	71.4	92.9	57.1
自己コント ル能力	主体性	16	87.5	62.5	43.8
	客観能力	8	87.5	62.5	62.5
	成長意欲	4	100.0	75.0	75.0
対他者 コミュニ ケーション 能力	他者に働きかける力	8	75.0	62.5	37.5
	チームワーク	4	75.0	50.0	50.0
	リーダーシップ	5	60.0	100.0	80.0
	顧客志向性	5	100.0	40.0	40.0
	自己主張	2	50.0	50.0	50.0
	人間関係構築力	6	50.0	66.7	66.7

「最初の面接」と「中間の面接」との間で、各コードを評価する企業の、数の差が2社以上あり、かつ割合の差が20ポイント以上あるコードを、「最初の面接」>「中間の面接」となる場合はゴシック体で強調し、「最初の面接」<「中間の面接」となる場合は網掛けした

また、大企業による大学新卒者採用では複数回の選抜が行われることが一般的である。採用段階のどのタイミングで評価されるかによって、各コードのもつ意味合いは変わって

くるだろう。そこで次に、企業が採用過程全体のどの段階でどの選考手法を用いているのかを明らかにした上で、各コードを評価する面接が実施されるタイミングを比較する。分析の手順は以下の通りである。

- 1)【客観的評価コード】の抽出に用いられた24社について、各企業が学生との初めの接触から内定までに何回の選抜を実施しているのか、次の選考段階へ進める人と進めない人の篩い分けが実施された回数を数えた¹²。
- 2) 1)の結果、24社の選抜回数は3～6回(平均4.1回、S.D.0.83)であった。これらのうち最後の選抜を「最終」とし、残りの選抜を等分にし、前半分の選抜群を「前半」、後半分の選抜群を「後半」とした¹³。
- 3) 各企業が、「前半」・「後半」・「最終」のどのタイミングで、どのような選考手法(書類審査・筆記試験・適性検査¹⁴・グループディスカッション・プレゼンテーション・面接・面談¹⁵など)を用いているのかを一覧にした。
- 4) 3)の一覧の中から「行動特性」を評価した面接のみを取り出し¹⁶、「前半」・「後半」・「最終」のそれぞれでいくつの企業が「行動特性」を評価する面接を実施しているのか数えた。

分析結果をみていこう、まず各選考段階における選考手法について述べる。「前半」で面接を実施していた企業はわずか1社で、残りの23社は書類審査や適性検査、筆記試験のいずれかもしくはその組み合わせによる選考を実施していた。「後半」では24社すべてが面接を実施しており、他の選考手法を加えている企業もみられた。グループワークやグループディスカッションはこの「後半」でのみ用いられていた。「最終」では1社がプレゼンテーションを実施していた他は、23社すべてが面接を行っていた。

12 複数の手法(例:面接と筆記試験)や、同じ手法を複数回行う(例:3回の面接)ことによって1回の選抜が行われた場合は併せて1つと数えた。

13 最終選抜を除く選抜の回数が奇数の場合、等分できない真ん中の選抜は「後半」に含めた。「書類審査→OB・OG面談→1次面接と適性検査→グループワーク→2次面接→役員面接」という選抜が行われる場合、「書類審査」「OB・OG面談」が「前半」、「1次面接と適性検査」「グループワーク」「2次面接」が「後半」、「役員面接」が「最終」となる。

14 エントリーシートや適性検査、筆記試験等は、面接時の質問を考える資料や採用後の配属の参考とするだけの企業もある。その場合は選考段階として数えない。

15 面談には2種類ある。1つは選抜の意図がなく、学生の会社理解を深めたり不安を解消したりといったマッチング向上を意図したもので、選考段階の中期以降に行われる。もう1つは、日本経団連の「新規学卒者の採用選考に関する企業倫理憲章」に賛同する企業の一部が、憲章の目的である「3年次生を対象にした採用活動を行わない」というルールに反しない範囲で、早期に学生と接触し後の選抜のための情報を集めるための面談である。後者の面談は、それ自体で合否を決めることはしないが、面談中に行われた評価の結果が後の選抜に用いられるため、本研究では後者のみを「選抜」とみなす。

16 この手続きにより「入社・勤続可能性」のみを確認する面接や、「言語操作」および「非言語的情報」のみを指標に「能力」を評価する面接や、【主観的評価コード】=〔価値観〕のみを評価する面接は除外される。

次に、面接を実施した企業のうち「行動特性」を評価する面接を実施していた企業の数
を数えたところ、「前半」では1社中1社、「後半」では24社全て、「最終」では23社中13
社であった¹⁷。ただし、「最終」面接は役員や経営陣が評価を担当するケースが多いため、
採用活動の全体を取り仕切る担当者（調査対象者）が評価事項を面接担当者へ指定したと
しても、実際に何を基準にどのような方法で学生の能力を評価し合否を決めるかは評価担
当者に任されていることが多い。以上より、「行動特性」は採用過程の「後半」における面
接で評価されていると結論づけられる。

それでは、各企業はどの「行動特性」をどの選考段階における面接で評価しているのだ
ろうか。更に以下の分析を実施した。

- A) 【客観的評価コード】の抽出に用いられた24社の面接回数は、1回が0社、2回が7社、
3回が16社、4回が1社であった¹⁸。各社の全ての面接を、「最初の面接」「中間の面接」
「最後の面接」の3つの面接段階に分けた。面接が2回の場合は「最初の面接」と「最後
の面接」に分類し、「中間の面接」を「該当無し」とした。面接が4回の場合は、「最初
の面接」と「最後の面接」以外の面接をすべて「中間の面接」とした。「最初の面接」
と「中間の面接」は採用過程の「後半」における面接にほぼ該当し¹⁹、「最後の面接」
は「最終」における面接と同義である。
- B) 全企業の全評価事項を行、15点の【客観的評価コード】を列とし、各評価事項が各【客
観的評価コード】を含んでいる場合は1、含んでいない場合は0を記入したマトリック
スを作成した。さらに、3列を加え、それぞれを「最初の面接」「中間の面接」「最後
の面接」とし、それぞれの面接段階で各評価事項が評価に用いられた場合は1、評価に
用いられなかった場合は0、該当する面接段階が無い場合は9を記入した（表6）。
- C) 個々の【客観的評価コード】を評価する企業全体のうち、何%が各面接段階でそれぞ
れのコードを評価に用いたか、その割合を算出し、表7にまとめた。

分析結果をみていこう（表7）。まず「行動特性」を評価した企業数は24社中、「最
初の面接」では20社（41項目）、「中間の面接」では17社（47項目）、「最後の面接」で
は13社（38項目）であった。先述のとおり、「最後の面接」では実際の評価内容が曖昧で
あるケースが多い。よって以下では「最初の面接」と「中間の面接」のどちらでどの【客
観的評価コード】が用いられているかを比較する。ただし、採用過程全体において各コー
ドを評価に用いる企業数は2～16社と大きな差がある。そこで「最初の面接」と「中間
の面接」との間で、各コードを用いる企業数の差が2社以上あり、かつ割合の差が20ポ

17 残りの10社は全体的な人物像と入社意志の最終確認を目的とする面接を実施していた。

18 複数回の面接によって1回の選抜が行われる場合は1回と数えた。

19 1社のみ「最初の面接」が選考段階の「前半」になされている。

イント以上あるコードを、「最初の面接」>「中間の面接」となる場合は強調、「最初の面接」<「中間の面接」となる場合は網掛けした（表7）。その結果、より多くの企業が「最初の面接」で評価に用いていたコードは《課題達成志向》の〔実行力〕、《自己コントロール能力》の〔主体性〕〔客観能力〕、《対他者コミュニケーション能力》の〔顧客志向性〕であった。一方、より多くの企業が「中間の面接」で評価に用いていたコードは《課題達成志向》の〔対処能力〕〔貫徹力〕と《対他者コミュニケーション能力》の〔リーダーシップ〕であった。〔実行力〕〔主体性〕〔客観能力〕〔顧客志向性〕は採用過程の比較的早い段階で目の粗い選考を行う際の評価事項として、〔対処能力〕〔貫徹力〕〔リーダーシップ〕は採用過程の最終段階の手前でより目の細かい選考を行う際の評価事項として用いられる傾向にあるといえよう。

第3章 「行動特性」の能力指標としての妥当性

3.1. 問題

企業の「理想の人材像」の指標である「行動事実」は、実際に就職活動に成功する若者のとる行動と一致するのだろうか？ 第3章ではこの問題を検討するために、「就職活動に成功した若者と成功しなかった若者の行動の差異は、企業が採用面接時に高く評価する行動と低く評価する行動の差異と合致する」という仮説を設定する。そして、大学生を対象とする聞き取り調査を実施し、第2章の【分析2】で抽出した「企業が採用面接において評価する行動特性」の仮説的モデル(=【客観的評価コード】)に基づき、学生の過去の行動事実を評価する。仮説が正しければ、就職活動がうまくいった学生は、うまくいかなかった学生よりも、これらの「行動特性」が高く評価されるはずである。

3.2. 調査概要と分析方法

本章の分析には「学生調査」の結果を用いる。調査の概要を以下に示す。

実施期間

2006年12月中旬～2007年3月中旬

対象校

都内の私立総合大学（A大学）の社会科学系学部の某学科。入学偏差値は比較的高めで

あり、著名企業への就職者を継続的に多数輩出している。

対象者

まず、以下の2つの条件は必須とした。

- ・2007年3月卒業予定で、同年4月入社に向けて民間企業への就職活動を行った²⁰
- ・正規雇用の基幹職を志望（内定を得た場合は基幹職へ就職予定）

次に、以下の条件は可能な限り満たしてもらえよう依頼した。就職活動に「成功」した学生と「成功」しなかった学生の行動の相違点を明らかにするためには、就職活動の結果が両極端なサンプルが一定数以上必要である。なにをもって就職活動に「成功」したとみなすかには諸説あるが、調査対象者の紹介を依頼したゼミの指導教員が把握可能な情報であるという点から、最初の内定を獲得した時期を「成功/失敗」の指標とし、内定獲得時期が極端に早い学生と極端に遅いあるいは未内定の学生を紹介してもらえよう依頼した。さらに「企業調査」の対象企業との条件をそろえるため、就職予定企業が、業種は製造・卸売小売・金融、従業員規模は製造で1000名以上、その他の業種では100名以上であることを条件に加えた。以上の条件に可能な限り該当する学生を、所属ゼミの指導教員に紹介して頂き、電話と電子メールで調査を依頼した。最終的に得られた調査対象者の、内定獲得企業数と就職先企業規模、就職先企業の従業員数の分布を、最初の内定を獲得した時期ごとに、表8~10へ示した。

調査方法

事前に指導教員経由で配付したアンケート(巻末資料参照)を記入の上持参してもらい、内容を確認しながら1~2時間の聞き取りを実施した。ただし約半数の学生が記入を忘れたため、その場合は当日聞き取りを始める前に記入してもらった。対象者の了解を得て聞き取り内容を録音した。2000円分の図書カードを謝礼として渡した。

なお、面接後にVPI職業興味検査²¹を実施しているが、これは当初の研究テーマ「コミュニケーション場面における自己分析ツールの開発に関する研究」のために実施したものであり、本研究で検査結果を用いることはしない。

20 本研究の対象者には、民間企業への就職活動を全くしなかった学生は含まれない。除かれたそれらの学生は、官公庁への就職や進学など別の進路を選択したり、民間企業への就職を希望していたにもかかわらず就職活動をしなかった者である。後者を「就職がうまくいかなかった学生」の一類型として研究対象に含まなかった理由は、就職活動そのものにおける行動を分析対象に含めるためである。

21 Holland, J.L. (原著)・日本労働研究機構(著)(2002)

表 8 初内定獲得時期×獲得数別学生数（括弧内は女子で内数）

	1社	2社	3～5社	6以上	計
～3年生の3月	1(1)	2	7(2)	1(1)	11(4)
4年生の4月	5(1)	4(1)	3	2	14(2)
4年生の5月～	3	3	3	0	9
計	9(2)	9(1)	13(2)	3(1)	34(6)

表 9 初内定獲得時期×就職先業種別学生数（括弧内は女子で内数）

	製造	金融	卸売小売	建設	不動産	サービス	情報	計
～3年生の3月	5(2)	4	1(1)	0	0	0	1(1)	11(4)
4年生の4月	3	6(1)	2(1)	2	0	1	0	14(2)
4年生の5月～	2	4	2	0	1	0	0	9
計	10(2)	14	5(2)	2	1	1	1(1)	34(6)

表 10 初内定獲得時期×就職先従業員数（括弧内は女子で内数）

	～999	～4999	～9999	10000～	計
～3年生の3月	2(2)	2	1	2	5
4年生の4月	0	7(2)	5(1)	4	16
4年生の5月～	3(1)	5	1	2	11
計	3	14	7	8	32(6)

ヒアリング内容

- 大学選択について（出身地・出身高校・大学選択の理由・ゼミの選択理由）
- 進路決定と就職活動について
 - ・進路を意識し始めてから調査時点までの志望する進路の変化を、特に応募先企業の絞り込み基準と志望動機を中心に確認
 - ・就職活動の過程で苦労したこととその克服方法
 - ・就職活動の過程で支援を受けた人物（教員・両親・就職部・先輩・友人・OB など）
- 学生生活について
 - ・大学入学から調査時点までの各学年における生活の概要
 - ・これまでに最も力を入れた活動（行動結果面接の実施。詳細は「3.3 分析方法」を参照）
 - ・就職面接で実際に話したことは何か
 - ・企業に自分の何を評価されたと思うか
- これまでを振り返って（就職先企業・就職活動・大学生活への満足度）
- これからについて（就職するにあたっての不安や期待など）

3.3. 分析方法

分析の手順を以下に示す。

- 1) 就職活動を終えた大学4年生に行動結果面接（BEI法）を実施する。
- 2) 調査対象者から就職活動に「成功」した層と「成功」しなかった層とを抽出する。
- 3) 両者の過去の行動事実を、「行動特性」=【客観的評価コード】の定義に従い測定する。
- 4) 仮説を検証する

- 1) 就職活動を終えた大学4年生に行動結果面接（BEI法）を実施する。

行動結果面接（BEI法）とは McClelland（1973）が開発した、コンピテンシーを抽出しモデル化するための最も標準的かつ効果的な手法であり、コンピテンシーを評価する方法としても有効である。面接の後になるほど質問の内容が狭く深くなっていくことから、“the funnel technique”（じょうご法）（Wood, R. & Payne, T. 1998, pp.113-114）ともよばれる。その手順は以下の通りである。

「あなたの成功体験を話して下さい」など質問する

被評価者が提示した経験事例に対し、いつ・どこで・誰が・なぜ・どのように、具体的な行動をとったのか、深く掘り下げて尋ねていく。

回答の内容（＝具体的な行動事実）が、あらかじめ設定されたコンピテンシー・モデル（理想の人材像）の「～する」という定義のどれに該当するか判定する

表 11 就職活動への満足度×就職先企業への満足度別学生数（男子+女子）

		就職活動への満足度						計
		1	2	3	4	5	NA	
就職 満足 企業 への	1							0
	2		1+1	1+0				2+1
	3		1+0		1+0			2+0
	4		0+1	1+0	5+2	2+0		8+3
	5	1+0	2+0	0+1	6+1	5+0		14+2
	未内定	1+0					1+0	2+0
	NA						2+0	2+0
		2+0	4+2	2+1	12+3	7+0	3+0	30+6

注：【満足層】を斜体、【不満層】を網掛で示した

表 12 就職先企業業種(%)

	製造	金融	卸売小売	建設	不動産	未内定	計
満足層 (N=13)	23.1	53.8	7.7	7.7	7.7	0.0	100.0
不満層 (N=8)	12.5	50.0	12.5	0.0	0.0	25.0	100.0
全体	19.0	52.4	9.5	4.8	4.8	9.5	100.0

表 13 就職先企業従業員数(%)

	未内定	~ 999	~ 2999	~ 9999	10000 ~	計
満足層 (N=13)	0.0	7.7	38.5	23.1	30.8	100.0
不満層 (N=8)	25.0	12.5	37.5	0.0	25.0	100.0
全体	10.0	10.0	40.0	15.0	30.0	100.0

表 14 初内定獲得時期(%)

	~ 3年生3月	4年生4月	4年生5月 ~	未内定	計
満足層 (N=13)	15.4	61.5	23.1	0.0	100.0
不満層 (N=8)	0.0	12.5	62.5	25.0	100.0
全体	9.5	42.9	38.1	9.5	100.0

表 15 内定獲得数(%)

	未内定	1社	2社	3~5社	6以上	計
満足層 (N=13)	0.0	15.4	30.8	38.5	15.4	100.0
不満層 (N=8)	25.0	37.5	12.5	25.0	0.0	100.0
全体	9.5	23.8	23.8	33.3	9.5	100.0

2) 調査対象者から就職活動に「成功」した層と「成功」しなかった層とを抽出する。

本研究では男子学生のみを分析対象とする。調査設計時には、基幹職への採用条件は男女で大差はないと考え調査対象者の性別を限定しなかった。ただ、今回は数量的な分析を行うため、サンプル数がわずかである女子学生は、性別の効果を統制するために分析から除く。

分析対象者の人数について Spencer & Spencer (訳書 2001、p.124) は、コンピテンシー・モデルの開発において仮説の簡単な統計的検証を実施するには「理想的には各職務ごとのサンプルには少なくとも 20 人の対象者、12 人の卓越、8 人の平均的人材を確保すべき」とする。

また分析対象者の抽出においては、まず何をもって就職活動に「成功した」「成功しなかった」とみなすかということが問題となる。調査対象者を紹介してもらう際には、便宜上、初めての内定を獲得した時期を「就職活動成功/失敗」の指標とみなした。しかし内定を出す時期は業種によって異なる。また先行研究では内定獲得数(安田 1999、堀ほか 2007)

や就職先企業の従業員規模（岩内ほか 1995、濱中 1998、2007、苅谷ほか 2007）、就職先企業の希望順位（安田 1999、梅崎 2004、苅谷ほか 2007）を指標としている。しかし早い時期に第一志望の企業から内定を獲得すれば、その後の就職活動をやめる者もいるだろう。また従業員規模は業種によって分布が大きく異なる。更に、希望順位は順位が並ぶ場合の数的な処理が難しい上に就職活動の過程で変化しうる。本研究は、学生本人の意識に注目し、調査対象者に就職を決めた会社への満足度（会社満足度）と就職活動への満足度（活動満足度）を 5 段階で回答してもらった結果を「就職活動成功 / 失敗」の指標とみなす²²。男子 30 名のうち、両満足度がともに 5 点満点であった 5 名と、片方が 5 点でもう片方が 4 点であった 8 名の合計 13 名を【満足層】、いずれかが 2 点以下であった 6 名と未内定者 2 名の合計 8 名を【不満層】と名づける（表 11）。以上の 21 名を分析対象とし、両グループの「行動特性」を評価し比較する。

表 12～15 に、分析対象者の就職活動結果を示した。【満足層】と【不満層】とを比較すると、就職予定企業の業種（表 12）は【満足層】と【不満層】とで大きな差はない。その他の就職結果については、【満足層】は【不満層】より初内定獲得時期（表 14）が早く、内定獲得社数（表 15）も多く、従業員規模（表 13）が大きい企業へ就職する予定の者が多い。おおむね先行研究が用いてきた就職の「成功 / 失敗」の指標と一致する結果が得られたといえる。男子学生の就職活動や就職先企業への満足度は、早い時期からたくさんの企業の内定を獲得し、規模の大きい企業へ就職が決まると上昇すると考えられる。

3) 両者の過去の行動事実を、「行動特性」=【客観的評価コード】の定義に従い測定する。

学生の「行動特性」を測定するためには、以下の 4 点が必要となる。

- ・評価の対象となる能力項目の一覧
- ・上記の能力項目の定義
- ・能力項目ごとの評価基準（例：「高い」・「普通」・「低い」に分けるための基準）
- ・学生の発言内容と、評価基準とを照合する仕組み

以上のうち、能力項目の一覧とその定義は第 2 章で抽出した【客観的評価コード】とその定義を用いる。【客観的評価コード】を評価する基準と、学生の発言内容との照合の仕組みは、別途用意する必要がある。本研究の目的のためには、企業が学生の「行動特性」を評価する基準や、照合のためのルールを可能な限り再現するべきだろう。しかし【客観的評価コード】は、様々な企業の評価事項（例：「積極性」）の定義（例「自ら進んで、行

²² 苅谷ほか（2007）による研究では、「就職結果の成功 / 失敗」の指標として、就職活動への満足度と就職先企業への満足度を用いている。

動した」)を文節単位でばらばらにし、意味に基づき再構成した概念(例:〔主体性〕+〔実行力〕)であるため、個々の調査対象企業の事例から各コードを単独で評価する基準を抽出することは不可能である。また、「企業調査」の結果、面接において評価事項ごとの評価基準をあらかじめ設定している企業はまれであった。あらかじめ設定されているものは、採用目標人数(定員)とおおまかな理想の人材像、評価事項(例:「バイタリティ」)とその定義(例「活力にあふれ行動が素早い」)までであり、どの程度の行動が確認できれば合格とするか(例:どの程度の「活力」や「素早さ」が必要か)という評価基準は、選考段階(例:最終段階に近づくほど基準が高くなる)、企業の人気度(例:応募者が多い人気企業は基準が高い)、応募してきた学生たちの数(例:応募者多数の場合は低い基準で足切りを行う)や質(期待以上の学生が集まれば基準を高くする)によって変動する。

そこで評価基準と学生の行動とを照合する仕組みについては、調査対象企業による手続を参考に筆者が独自に開発した。調査対象企業の評価方法にはいくつかのバリエーションがみられたが、もっとも多くの企業が用いる「行動特性」を評価する面接の手順は次のようにまとめられる²³。

<調査対象企業の「行動特性」評価手順の典型例>

面接担当者に、文書や口頭説明によって、評価事項(例「問題解決能力」)とその定義(例「自ら問題をみつけ、とりくんだ」)のみを提示する

面接担当者は志願者に学生時代の経験などを語らせ、その発言内容から各評価事項の定義と関連する行動事実を見つける。

見つけ出した行動事実が、他の志願者と比べてどの程度のレベルのものかを判断し、いくつかの段階で評価する(例:優・良・可・不可など)

面接を担当した全員の評価をつきあわせ、全員の評価が一致するように調整する。

本研究は以上の手続きを参考に、分析対象者21名を「著しく高い」「著しく低い」「その他」の3グループに分けることを目的に、彼らの「行動特性」を評価する。その際、グループごとの行動の定義を事前に設定することはせず、この過程をより厳密に行うことにより、学生のどのような行動事実を根拠に各能力を「著しく高い」「著しく低い」と判断したかを説明できる明確な基準を言語化し、再度評価を行う²⁴。

23 評価基準を最も厳密に設定していた企業は、各評価事項の定義にレベルを設定し、どのような行動が各レベルに該当するかを文書化して面接担当者へ配布し、面接担当者はその定義と志願者の過去の行動事実とを照合し評価を下していた。逆に、面接時の評価事項が公式には設定されておらず、面接担当者に対してはおおまかな「理想の人材像」のみが説明され、志願者のどのような行動が理想の人材像と合致するかは判断は面接担当者の裁量に任される企業も少なくない。企業の評価方法の多様性については稿を改めて論じたい。

24 よって本研究の「著しく高い」と「その他」、「著しく低い」と「その他」を区別する基準は、企業による実際の「採用」「不採用」の基準と一致するとは限らない。

評価の手続きは以下のとおりである。A)～C)は評価基準の作成を目的とする「仮評価」であり、D)は評価基準の精緻化と「行動特性」の測定を目的とする「本評価」である。なお評価の客観性を高めるために、全ての分析段階を筆者と研究協力者の2名がそれぞれ別途行い、お互いの分析結果を照合した。両者の分析結果が一致しない場合は協議し、合意に達した内容を各段階の分析結果として確定し、次の段階へ進んだ。

表 16 行動特性一覧（架空の例）

コード	定義	高評価 Eピソード	低評価 Eピソード	得点	エピソード				
					就職活動	サークル	アルバイト	中学・高校時代	
創造性	新しい価値や展望を創造したり明確化したりできる								
課題創造力	課題を見つける、目標を持つことができる	アルバイト =1	中学・高校時代 =2	1	はじめはマスコミ志望だったんですが、活動を続けているうちに、「自分はただミーハーな気持ちでマ...	毎年、うちのサークル主催でスキーツアーを企画しているんです。その予算をとるのが大変でした...	居酒屋のオープニングメンバーだったんで、アイデアあれば取り入れるよって店長が言ってくれ...	ずっとキャッチャーだったんですよ。それがいきなりポジション変更とかいわれて、なんとか戻りたいと...	
成長意欲	自らを高めるため努力している	就職活動 =2	就職活動 =2	2	就職活動ノートを作りました、どの面接で何を聞かれてどう答えたかを記録して復習しました。友達に...				
他者に働きかける力	目的達成のために周囲の人々や環境に働きかけられる	アルバイト =1	就職活動 =2	1	クラブの友達と、面接の練習しようよとかいって、ファミレスで夜遅くに集まってやってたんですけ...	まずは前任だった先輩に、どうやったらいいかを聞きに行きました。そうしたら、日誌みたいな付...	1週間だけ試してみようよ、って言ったんです。そしたらチーフの人が店長にいつてくれて...		
チームワーク	自分が所属する組織全体の目標を認識し実行できる	アルバイト =2	サークル =2	2		部長がワンマンだったので、2年生が幹部学年なんですけど、部長派と反対派の二つに分かれ...	他のメンバーと一緒に、大学のコピー機で印刷して、集計はパソコン得意なやつがやって、...		
自己主張	自分の意見を主張できる	サークル =2	サークル =2	2		部長がワンマンだったので、2年生が幹部学年なんですけど、部長派と反対派の二つに分かれ...			
人間関係構築力	他者・全体との関係を調整・構築できる	アルバイト =2	サークル =3	3		部長がワンマンだったので、2年生が幹部学年なんですけど、部長派と反対派の二つに分かれ...	他のメンバーと一緒に、大学のコピー機で印刷して、集計はパソコン得意なやつがやって、僕は配...		

表 17 【課題創造力】評価票（架空の例）

対象者ID	筆者			協力者			照合結果			エピソード					その他
	高評価Eピソード	低評価Eピソード	最終得点	高評価Eピソード	低評価Eピソード	最終得点	高評価Eピソード	低評価Eピソード	最終得点	就職活動	サークル	アルバイト	中学・高校時代	ゼミ	
A	就活 =1	中・高 =2	1	就活 =1	中・高 =2	1	就活 =1	中・高 =2	1	はじめはマスコミ志望だったんですが、活動を続けて気が取直してがんばろうと思って、もう一回自分...	毎年、うちのサークル主催でスキーツアーを企画したんで、アイ...	居酒屋のオープニングメンバーだったんで、アイ...	ずっとキャッチャーだったんですよ。それがいきなり...		
B	サークル =2	中・高 =2	2	サークル =1	中・高 =2	1	サークル =2	中・高 =2	2	今まで先輩たちが作ってきたものを無駄にしない...			監督に「おまえやってみろ」って言われて、よしこ...		
C	ゼミ =2	就活 =2	2	ゼミ =1	就活 =2	1	ゼミ =1	就活 =2	1	公務員と民間企業で迷ったので、インターンシップ...				全員が集まる時間をどうしたら作れるか、ゼミ長と...	
R	その他 =1	バイト・ゼミ =2	1	その他 =2	バイト・ゼミ =2	2	その他 =2	バイト・ゼミ =2	2			特にこれやってって言われてはなかったんで、むしろ...	その案はゼミ長の子が言い出して、僕も少し意見を...	教員免許とるためだけになくて、普段できな...	
S	サークル =2	就活 =2	2	就活 =2	サークル =2	2	サークル =2	就活 =2	2	ドラマでみてかっこいいって思ってたんで、自分もあんなにやってみると...	正直あんまり興味なかったんですけど、やってみると...				
T	バイト =3	就活 =2	3	バイト =3	就活 =3	3	バイト =3	就活 =2	3	就活は、時期が来たから何となく始めたって感じが...		特に練習とかしてない。普通に働いているうちに慣れ...			

<本研究の「行動特性」評価手順>

- A) 学生の発言内容から【客観的評価コード】の評価の根拠となるエピソードを抜き出す²⁵
- B) 各エピソードを「1=著しく高い」「その他=2」「3=著しく低い」の3段階で採点し仮評価の得点を決定する
- C) 「著しく高い/低い」と評価された学生に共通する行動を抽出し、評価基準とする
- D) 評価基準に基づき、各エピソードを「1=著しく高い」「その他=2」「3=著しく低い」の3段階で採点し直し、本評価の得点を決定する

A) 学生の発言内容から【客観的評価コード】の評価の根拠となるエピソードを抜き出す
全分析対象者の聞き取り結果（音声記録をテキストへ起こしたもの）から、各【客観的評価コード】の【定義】（表5）と関連する「行動事実」を示すエピソードをすべて抜き出し、「行動特性一覧」を作成する（表16）²⁶。

B) 各エピソードを「1=著しく高い」「その他=2」「3=著しく低い」の3段階で採点し仮評価の得点を決定する

はじめに、各コード（例：「他者に働きかける力」）について、抜き出された全てのエピソード（例：就職活動、サークル、アルバイト）から、表5の【定義】に照らして最も高く評価できる「行動事実」が含まれるエピソード（高評価エピソード）と、最も低く評価される「行動事実」が含まれるエピソード（低評価エピソード）を選び、それぞれを「1=著しく高い」「2=その他」「3=著しく低い」の3段階で採点する。複数のエピソードが同程度に高く（低く）評価できる場合は、それら全てを「高（低）評価エピソード」として選び同じ得点をつけた。

次に、各個人において「高評価エピソード」と「低評価エピソード」の得点を比べて仮評価の得点を決定した。採用選考では優秀な者のピックアップ（ポジティブチェック）と不適格な者の排除（ネガティブチェック）が同時に行われるので、「高評価エピソード」と「低評価エピソード」の得点が「1点」と「2点」の場合は「1点」、「2点」と「3点」の場合は「3点」と極端な方の得点を採用する²⁷。両者の得点が一致する場合、および1つしかエピソードがない場合は、その得点を該当コードの得点とする。

最後に、21名分の「行動特性一覧」を1枚にし、コード別に並べ替え、コードごとの「評

²⁵ 評価の対象とするエピソードの種類については、「企業調査」の対象企業のほぼすべてが、活動の種類は問わないと回答していたため、学生が語るもの全てを対象とした。

²⁶ 語られた活動としては「アルバイト」「クラブ・サークル」「ゼミ」が多くを占めた。その他「就職活動」や「ボランティア」「中学・高校時代のクラブ活動」「資格の取得」なども語られた。最も多い人で7種類、最も少ない人で4種類の活動を語ってくれた。

²⁷ 「1点」と「3点」というケースは見いだされなかった。

価票」を 15 枚作る。全 21 名を相対評価し、同レベルのエピソードが同得点になるように得点を調整する（表 17）。

C) 「著しく高い/低い」と評価された学生に共通する行動を抽出し、評価基準とする

各コードについて「1=著しく高い」と評価された者に共通の行動と「3=著しく低い」と評価された者に共通の行動を言語化し、得点 1 と 2、2 と 3 を区別する評価基準を作成する（表 18）。「3=著しく低い」と評価された者が 0 名であったコードは、表 5 の各コードの定義と正反対の行動を「3=著しく低い」者の行動として明記する。

D) 評価基準に基づき、各エピソードを「1=著しく高い」「その他=2」「3=著しく低い」の 3 段階で採点し直し、本評価の得点を決定する

上記 C) で作成した評価基準をもとに、B) ~ C) の手順を再度ひとつおりに行う。1 回目の得点と 2 回目の得点が一致しない場合は、どちらの得点が適切か協議し、最終的な得点に合わせて評価基準を修正する。

4) 仮説を検証する

本研究では、企業が描く理想の人材像と実際に就職していく若者とのズレを検討することを目的に、「就職活動に成功した若者と成功しなかった若者の行動の差異は、企業が採用面接時に高く評価する行動と低く評価する行動の差異と合致する」という仮説を設定した。この仮説を検証するために、Mann-Whitney の U 検定を用いて、各コードについて【満足層】と【不満層】の得点の分布に有意な差があるかどうか確かめる。仮説が正しいければ、【客観的評価コード】の得点は【満足層】が【不満層】よりも高い方へ偏って分布するはずである。

表 18 学生の「行動特性」評価結果

コード	評価基準		学生の行動特性の得点分布(%)							Eコードの種類		
	「著しく高い」と評価された者の行動	「著しく低い」と評価された者の行動		著しく高い	その他	著しく低い	非該当	計	U	p	平均	S.D.
創造性	見出した方策などが多くの人々が考えつかない内容であり、かつ単に奇抜な発想ではなく有機的に機能するものであった。	既存の方策を踏襲するだけで、独自の発想がない。	満足層 (n=13)	15.4	76.9	7.7	0.0	100.0	50.0		2.5	1.1
			不満層 (n=8)	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0				
課題創造力	達成が著しく困難な課題を見つけた。あるいは目標を見つけることが難しい状況でも見つけることができた。	他者が見つけた課題もしくは自身の課題をそのまま引き受ける。	満足層 (n=13)	30.8	61.5	7.7	0.0	100.0	46.0		4.6	0.9
			不満層 (n=8)	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0				
計画性	なすべきことを整理して、偶然ではなく自ら緻密かつ効果的な方策を練り上げることができた。	他者から指示されたやり方で行動した。あるいは、一貫した計画や予定もなく行動した。	満足層 (n=13)	23.1	69.2	7.7	0.0	100.0	50.0		3.0	0.9
			不満層 (n=8)	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0				
実行力	フットワーク軽く、多大な労力を要する活動に取り組んだ。	行動を起こすまでの時間が長く、活動量が著しく少ない。	満足層 (n=13)	38.5	53.8	7.7	0.0	100.0	42.0		3.5	1.3
			不満層 (n=8)	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0				
対処能力	予期せぬ事態や曖昧な状況に遭遇した際に、逃げずにその状況を好転させるための新たな着眼点を見出し対応できた。	予期せぬ事態、曖昧な状況に遭遇した際に、その状況を悪化させた。	満足層 (n=13)	15.4	69.2	0.0	15.4	100.0	19.0		0.9	0.7
			不満層 (n=8)	12.5	25.0	12.5	50.0	100.0				
貫徹力	大きな目標に取り組み困難に遭っても最後まで諦めず、やり遂げた。	何事に対してもすぐに諦め、放棄してしまう。	満足層 (n=13)	46.2	53.8	0.0	0.0	100.0	47.5		3.7	1.2
			不満層 (n=8)	37.5	62.5	0.0	0.0	100.0				
主体性	自分で見出した大きな課題に自ら取り組んだ。	他者から指示がなければ行動しない。	満足層 (n=13)	46.2	53.8	0.0	0.0	100.0	34.5		3.2	1.4
			不満層 (n=8)	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0				
客観能力	過去の行動において自己を客観的にみた結果と照らし合わせて行動を選択してきた。かつその行動を著しく深いレベルまで振り返り、動機・根拠を具体的に示すことができる。	自分を意識的には客観視しようとしなかった。または、自己を客観的にみた結果を行動に反映させようとしなかった。または、自分で認識している自己像が実際の行動と大きく矛盾している。	満足層 (n=13)	15.4	76.9	7.7	0.0	100.0	43.0		2.8	0.9
			不満層 (n=8)	12.5	62.5	25.0	0.0	100.0				
成長意欲	意識的に自分を高めようと多大な努力をした。	現状に満足しきっている。	満足層 (n=13)	30.8	69.2	0.0	0.0	100.0	48.5		1.8	0.9
			不満層 (n=8)	37.5	62.5	0.0	0.0	100.0				
他者に働きかける力	動かすことが困難な他者(利害が対立する人・目上の人・大きな集団)に自らの意図する行動をとらせることで、状況を大きく変えようとした。	他者とかかわることを苦手とする。あるいは、自分からは他者とかかわろうとしない。	満足層 (n=13)	38.5	53.8	7.7	0.0	100.0	30.0		2.6	1.0
			不満層 (n=8)	12.5	50.0	37.5	0.0	100.0				
チームワーク	チームの目標を正しく認識し、自身の役割を理解した上で、目標達成に大きく資する行動をとった。	チームの目標の達成を妨げる行動をとった。または、チームの目標に資する行動をとらなかった。	満足層 (n=13)	46.2	46.2	7.7	0.0	100.0	24.0	**	2.0	1.0
			不満層 (n=8)	12.5	37.5	50.0	0.0	100.0				
リーダーシップ	動かすことが困難な他者(利害が対立する人・目上の立場の人・規模が大きい集団)を説得し行動させた。あるいは他者を説得して、困難な目標に取り組ませた。	他者と目標を共有しようとしなかった。または、共有しようとしてできなかった。	満足層 (n=13)	53.8	38.5	7.7	0.0	100.0	15.5	**	1.6	0.8
			不満層 (n=8)	12.5	12.5	62.5	12.5	100.0				
顧客志向性	他者への貢献に喜びを感じ、かつその貢献に多大な労力を費やした。	自分のためにしか行動しなかった。	満足層 (n=13)	23.1	7.7	0.0	69.2	100.0	4.5		0.7	1.0
			不満層 (n=8)	12.5	50.0	0.0	37.5	100.0				
自己主張	自らの意見を聞き入れる可能性の低い他者(目上の人・利害が対立する人・大きな集団)に対して、自分の意見が採用された場合に状況が劇的に変わりうる内容の意見を明確に表明できる。	他者に自分の考えを表明することが苦手である。または、他者に自分の考えを表明しようとしない	満足層 (n=13)	23.1	69.2	7.7	0.0	100.0	35.0		1.3	0.6
			不満層 (n=8)	12.5	50.0	37.5	0.0	100.0				
人間関係構築力	他者と自分の関係だけでなく、集団内に生じた他者対他者の関係性の悪化を、自らが大きく関与することにより調整し、良好な状態へ導いた。	他者と関係を築くことが苦手である。または、他者との関係を悪化させた。または、自分からは他者と関係を築こうとしない。	満足層 (n=13)	30.8	61.5	7.7	0.0	100.0	17.5	**	2.6	0.9
			不満層 (n=8)	0.0	37.5	62.5	0.0	100.0				

注1: **p<0.05 であるコードをゴシック体で強調した

注2: 「3 = 著しく低い」と評価された者が0名のコードを網掛で示した

3.4. 分析結果

1) 仮説の検証

検定の結果、有意な差が見いだされたコードは《対他者コミュニケーション能力》の〔チームワーク〕〔リーダーシップ〕〔人間関係構築力〕のみであり、これらのコードの得点は、【満足層】では「1=著しく高い」、【不満層】では「3=著しく低い」に多く分布していた。他者と協力して物事を進めることができる、他者を説得して自分の目標に巻き込むことができる、他者との関係を良好に維持・調整できるといった「行動特性」は評価基準として妥当性が高いと考えられる。ところが、第2章の【分析2】の結果を振り返ると、これらのコードを面接時の評価事項に含む企業数は〔チームワーク〕が4社、〔リーダーシップ〕が5社、〔人間関係構築力〕が6社と、《課題達成志向》および《自己コントロール能力》に分類されるコードと比べてずいぶん少ない。学生の過去の行動事実を根拠に他者とコミュニケーションをとる能力を評価しようとする企業は少数派だといえる。

一方、《課題達成志向》と《自己コントロール能力》に分類されるコードは、多くの企業が面接における評価事項として設定していたにもかかわらず、すべて有意な結果が得られなかった。これらは、企業は評価しようとしているが実際には能力指標として有効に作用していない「行動特性」であり、本研究の対象者のような銘柄大学の男子学生を事務・営業系基幹職に採用する際の面接評価基準としては、あまり有効ではないことが示唆される。

ただし、採用過程の初期に評価される傾向が高いコードについては【満足層】と【不満層】との間で得点分布に違いがみられなくてもおかしくない。第2章の【分析3】の結果、《課題達成志向》の〔実行力〕、《自己コントロール能力》の〔主体性〕〔客観能力〕、《対他者コミュニケーション能力》の〔顧客志向性〕は「最初の面接」で評価される傾向が高かった(表7)。これらのコードは、初期の選抜において「不適格者」を篩い落とすための能力指標として用いられている可能性があり、就職結果に不満を抱いているとはいえ内定を獲得した人が大多数である本研究の【不満層】では、【満足層】との差があまり出ないのかもしれない。

2) その他の知見

本研究では、学生が語る経験談に各コードの優劣を判断するための根拠として用いることができるエピソードが見出されなかった場合、「該当エピソード無し」と判断し採点から外している。表18より、《課題達成志向》に分類される〔対処能力〕は【不満層】の半数が「該当エピソード無し」と判断された。【不満層】はそもそも、予期せぬ事態や曖昧な状況に遭わないよう行動しているのかもしれない。

また、《対他者コミュニケーション能力》に分類される〔顧客志向性〕は【満足層】も【不満層】も「該当エピソード無し」が多い。〔顧客志向性〕の定義は「他者への貢献に喜びを感じる」というものであり、「他者に貢献する行動をとった」という行動事実と「その行動をとったことで喜びを感じた」という主観的な感情とがセットにされている。そのため「他者に貢献する行動」がその経験談から確認できない学生は「該当エピソード無し」となる。彼らが「3 = 著しく低い」と評価されないのは、そもそも「他者に貢献する行動」をとっていない以上、他者に貢献することに「喜びを感じるかどうか」を確認することはできないためである。同様に、「他者に貢献する行動」は確認できたが「喜びを感じた」かどうかは確認できない場合も「該当エピソード無し」となる。その多くは「他者に貢献しよう」という意図は確認できないが、その行動が結果として他者の利益につながったというケースである。以上のように、〔顧客指向性〕は因果関係を持つ二つの論点を含んでいるため評価することが困難である。加えて、「行動事実」だけでなく評価対象者の主観的な感情をも判断材料に用いざるを得ない点で、客観的に人の能力をとらえることができる能力指標とは言い難い。

3) まとめ

以上の分析結果をまとめる。採用面接の場において企業は、志願者が語る経験談の内容から、特に《課題達成志向》や《自己コントロール能力》を読み取ろうとしていた。しかし、就職結果に満足している学生と不満を抱く学生とを有意に識別できた「行動特性」は《対他者コミュニケーション能力》のみであった。《課題達成志向》《自己コントロール能力》は、銘柄大学の男子学生を事務・営業系基幹職に採用する際の評価基準としては、あまり有効ではない可能性がある。ただしこの分析結果は面接場面において「過去の行動事実を尋ねる質問への回答内容」を指標に評価される事項に限定されたものである。今後、面接以外の手法で評価される事項や、「言語操作」「非言語的情報」を指標に評価される事項にまで研究の範囲を広げた場合、今回とは異なる結果が得られる可能性は否定できない。

第4章 おわりに

4.1. 本研究が明らかにしたこと

本研究は、企業が描く理想の人材像と実際に就職していく若者とのズレを検討することを目的に、「就職活動に成功した若者と成功しなかった若者の行動の差異は、企業が採用面接時に高く評価する行動と低く評価する行動の差異と合致する」という仮説を検証した。

まず、企業の採用担当者に対する聞き取り調査の結果をもとに、面接において「過去の行動事実」を指標に評価される「能力」事項の構成要素を抽出・類型化することによって、大学新卒者採用において求められる「行動特性」の仮説的モデルを作成した。その結果、多くの企業が学生の経験談の内容から《課題達成志向》と《自己コントロール能力》を評価しようとしていることが明らかになった。にもかかわらず、大学生に対する行動結果面接の結果を仮説的モデルに基づき評価したところ、就職結果に満足している層が不満を抱く層より有意に高く評価されたコードは、《対他者コミュニケーション能力》に分類される〔チームワーク〕〔リーダーシップ〕〔人間関係構築力〕のみであった。また、評価の材料となるエピソードが面接の場で現れにくい〔対処能力〕や、「行動事実」のみによっては判断できない〔顧客志向性〕は「効率的」あるいは「客観的」な評価基準としては適格ではないといえる。

以上より、企業が描く理想の人材像の行動と実際に就職していく若者の行動との間には、一致する点とズレる点とがともに存在したと結論づけられる。他者とコミュニケーションをとる能力は、企業が理想の人材像として設定しておりかつ、学生の就職結果を左右する能力でもあった。しかし、この能力を面接時に学生の経験談から評価する事項として設定する企業は少ない。一方で、目標を見つけ、独自の発想で具体的な計画を立てて実行し、想定外のトラブルを乗り越えて達成する能力や、自分自身を理解し、成長するために進んで行動する能力は、多くの企業が理想の人材像として面接時の評価事項に設定していたにもかかわらず、学生の就職結果とは関連が見いだされなかった。

4.2. 本研究の政策的意義

本研究の最終的な目的は、企業 - 学生間の雇用のミスマッチを解消することにあった。以上の結果は、求人側・求職者側の双方に対して、次のような政策的意義をもつといえる。

まず求人企業に対しては、自社の評価基準の有効性を検討するための判断材料を提供することができるだろう。評価基準として妥当性の高い《対他者コミュニケーション能力》は、引き続き評価基準として用いることが有益だろう。逆に、妥当性が確認されなかった《課題達成志向》《自己コントロール能力》を、面接時に志願者が語る経験談の内容から評価しようとしても、志願者間でなかなか差がつかずに苦労することが予測される。また、行動事実のみによっては判断できない〔顧客志向性〕については、面接担当者の好みも反映されることを意識して可否を判断する必要があるだろう。ただ、企業の採用活動を支援するサービスは、既に多くの民間のコンサルティング会社によって多種多様に提供されている。本研究にとってより重要なことは、労働市場において圧倒的に不利な立場にある求職者側に対して、どのように貢献できたかという点にある。

まず学生に対しては、自己理解の枠組みと能力開発の指針を提供することができるだろう。採用面接において学生は、自身の「学生時代の経験」を語るよう促される。その際、「面接担当者が理解しやすい枠組み」で語ることであれば、自分の良さをより適確に評価してもらえる可能性は高くなる。そして、本研究が第2章で抽出した「行動特性」の3類型（《課題達成志向》《自己コントロール能力》《対他者コミュニケーション能力》）こそが、「面接担当者が理解しやすい枠組み」なのである。自分の経験を「目標を見つけ、独自の発想で具体的な計画を立てて実行し、想定外のトラブルを乗り越えて達成する」というストーリーに組み立て直し、目標達成までの過程で周りの人々とどのような関係を結んできたのか、自分はその過程にどのような姿勢で取り組んできたのかを整理することは、面接の場で企業側に公正な評価をしてもらいやすくなるだけでなく、自身の強み・弱みを「自分の価値観」ではなく「世間相場」で理解し直すことにつながる。その結果、自身の価値観が「世間相場」と全く合致しないと気づいたならば、企業への就職以外の道を選ぶのも一つの選択だろう。ただ、第3章で述べたとおり、企業の理想の人材像は実際の就職結果と完全に一致するわけではない。評価基準として妥当性の高い《対他者コミュニケーション能力》については、弱みを克服しようと努力するだけの価値があるかもしれないが、妥当性の低い《課題達成志向》《自己コントロール能力》については、過剰な反応はむしろ労力ばかりがかかり、得るものは少ないかもしれない。新たに「何かをやり遂げた経験」の既成事実を作ろうとするよりも、既に積み重ねてきた自分の経験を「面接担当者が理解しやすい枠組み」で整理し直すことの方が有益だろう。

さらに大学に対しては、教育プログラム開発の方針を提供できるだろう²⁸。先ほど学生への提言の中で、付け焼刃的に企業のお眼鏡にかなう経験を積もうとすることには注意が必要だと述べた。しかし大学入学当時から長期的に取り組むのであれば、企業が高く評価する「経験」を積むことができる教育プログラムを開発することは有益なことだろう。ただしその場合にも、企業の提示する理想像が実際の就職結果と合致するとは限らないことに注意が必要である。例えば本研究のサンプルのような銘柄大学の学生の場合、特に支援すべきポイントは《対他者コミュニケーション能力》を身につける機会を用意することだろう。大学は就職予備校ではないという意見もある²⁹。しかし問題を見つけ方法を考え出して実行し最後までやりとげること、その過程で周りの人々と協力しあうこと、自分自身を理解し成長しようと自ら努力すること、これらは企業への就職のためだけでなく、社会の一員として生きていく上でも重要な能力である。実際、本研究の研究対象となった学生

28 小杉(2007)は、JILPTによる企業・大学・学生を対象とする調査の結果をもとに、大学が企業の求める能力を的確に認識しているか、また企業のニーズに見合ったキャリア教育を学生へ提供できているか否かを検討している。

29 本研究の意図は就職だけのための教育活動を推奨することにはない。教育プログラムの目的をどこにおくのか、「世間相場」とどのような距離を取っていくのかは、個々の大学がその教育方針を鑑みて決めることである。

たちの相当数が、サークル活動やアルバイトといった課外活動だけでなく正課活動をとおしても、自分自身が成長したと感じていた。その場合の正課活動とは、ゼミでの共同研究や合宿といった、他の学生と協力して一つの課題に取り組む様々な教育プログラムであった。彼・彼女らはそうした経験を、就職活動時の自己PRに役立つだけでなく、自分と異なる価値観や考えをもつ人々と折り合いをつけて共に生きていくことを学ぶよい機会であったと振り返っていた。このような教育プログラムを学生自身が主体的に推し進めていけるような仕組みを作ることは、就職という短期的な目的だけでなく、学生たちが自分の人生を自分で切り開いていくことの助けとなるだろう。

4.3. 今後の課題

本研究の成果は、非常に限られた企業や大学を対象とするものである。よって、研究結果から得られたインプリケーションの適用範囲も限定される。大学生一般や企業一般を適用範囲とする研究成果を得るためには、女子学生や選抜性の低い大学の学生、中小企業をも対象に含めた研究を行う必要がある。特に「大学全入時代」と言われる今日、より多くの支援を必要としているという点からも、「学歴」「出身校」以外の能力指標を武器に就職戦線で戦っているという点からも、選抜性の低い大学の学生を対象とした研究は重要である³⁰。また本研究では、面接の場において「過去の行動事実を尋ねる質問への回答内容」を指標に判断される評価事項のみについて分析している。面接以外の選考手法によって、または「言語操作」「非言語的情報」を指標として評価される事項を分析に加えることによって、本研究とは異なる結果が得られるかもしれない。

また、本研究では客観性を高めるために、筆者と研究協力者の2名で学生の「行動特性」を測定した。それでもなお、企業の採用担当者と筆者（および研究協力者）との間で評価基準にズレが存在する可能性は残る。特に「どのエピソードを当該コードに関連すると判断すべきか」については、今回はあまり注意を払わずに分析を進めている。先行研究においてはしばしば、「正課の活動」と「課外活動」のどちらが就職結果にプラスの効果をもつのが問題とされる。今後は、企業が学生のどのような活動からどの「行動特性」の指標となりうるエピソードを見つける傾向があるのかという問題にも、取り組んでいきたい。また、本報告で抽出した「行動特性」以外に、満足層と不満層との間で明確に異なる行動事実が見出されれば、それは企業が自覚なしに評価している要素といえるだろう。この点について追究することも今後の課題としたい。

最後に、本研究をとおして見出された今後の政策課題について提言したい。第1章で述

³⁰ 選抜性の低い大学の学生を対象とした研究成果としては、居神（2004）、苅谷ほか（2007）、堀ほか（2007）、小杉編（2007）などがある。

べたとおり、近年、若者に求められる能力を言語化し、企業と若者・教育機関との「共通言語」を作ろうという試みが進められつつある。これらの取り組みは、企業側のニーズを抽出し「理想の人材像」として若者へ提示するという形で進められてきた。しかし本研究が明らかにしたように、企業が評価する能力と、学生の就職結果を左右する能力とは必ずしも一致しなかった。限られた政策資源を有効に用いるためには、「育成すべき能力」の優先順位を明確にする必要がある。そのためには、実際に社会で活躍する若者の特徴を調べ、それらと企業の「理想の人材像」とを照合させた上で「共通言語」を作成すべきだろう。両者が合致する要素に能力育成の重点を置くことによって、限られた政策資源を有効活用することができるだけでなく、効率的かつ効果的な支援が可能になる。また従来の「共通言語」開発の手続きでは、企業側の「理想の人材像」の範囲内でしか若者の就労に必要な能力を捕捉できない。若者の実態を調べ「理想の人材像」と比較することによって、企業側は言語化できていないが実際に活躍する若者には顕著な特徴が見出される可能性がある。企業 - 若者間の雇用のミスマッチを解消するためには、以上のような取り組みを進めていく必要があるだろう。

今日の若年者雇用の問題は特定の層だけに限られたものではない。上記のような新たな取り組みを進めていくためには、性別や学歴、職種や雇用形態など様々な社会的属性をもつ若者たちの特徴を網羅的に調査し、平行して規模や業種等が様々な企業の「理想の人材像」を調べる必要がある。更には若者と企業の両者に対して公正な立場から研究を進めていくことが求められる。こうした大規模・長期的な調査および公共性の高い研究は、当機構をはじめとする公的機関が担っていくべき性質のものである。本研究は限られた範囲ではあるが、その第一歩として位置づけることができるだろう。

〔謝辞〕

本研究の調査を実施するにあたり、多くの企業の採用担当者の方々、および A 大学の教職員・学生の皆様に多大なご協力を賜りました。ここに厚く御礼を申し上げます。また、本稿をレビューして下さった、永野仁先生には、大変貴重で有益なご教示をいただきました。この場をもってあらためて感謝申し上げます。

〔参考文献〕

玄田有史・曲沼美恵、2004、『ニート フリーターでも失業者でもなく』幻冬舎。
濱中義隆、1998、「就職結果の規定要因 大学ランクと「能力自己評価」に注目して」

- 岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へ 就職協定廃止後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター、p.33-45。
- 、2007、「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.17-49。
- 平沢和司、2005、「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』No.542 pp.29-37
- 本田由紀、2005、『若者と仕事 「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- Holland, J.L. (原著)・日本労働研究機構(著) 2002、『VPI 職業興味検査手引』。
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦、2007、「大学から職業へ III その2：就職活動と内定獲得の過程」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46号 pp.75-98。
- 深田博己、1998、『インターパーソナル・コミュニケーション』北大路書房。
- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和、2004、『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房。
- 石田光男、2006、「賃金制度改革の着地点」『日本労働研究雑誌』No.554、pp.47-60。
- 岩内亮一・平沢和司・中村高康・平野英一、1995「大卒雇用市場の実像—大学生の就職活動の実証的研究」『明治大学教養論集』278号 pp.37-114。
- 岩永雅也、1983、「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』第38集、pp.134-145。
- 岩脇千裕、2004、「大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究 著名企業による言説の二時点比較をとおして」『教育社会学研究』74集、pp.309-327。
- 、2006a、「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』52号、pp.79-92。
- 、2006b、「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容 企業は「即戦力」を求めているのか」『Works Review』創刊号、pp.36-49。
- 、2007a、「日本企業の大学新卒者採用における「コンピテンシー」概念の文脈 自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ」JILPT ディスカッションペーパー 07-04、<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2007/07-04.htm> (最終アクセス 2008年3月5日)。
- 、2007b、「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』No.567 pp.49-59。
- 角方正幸・八田誠、2006、「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究—若年の類型化と対応するミスマッチ解消策」『Works Review』創刊号、pp.86-97。
- 苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治、2007、「大学から職業へ III その1：就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46号 pp.43-74。
- 経済産業省「企業の『求める人材像』調査～社会人基礎力との関係～」、経済産業省 HP、<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/cyosa2007.pdf> (最終アクセス 2008年2月3日)。

- 小杉礼子、2003、『フリーターという生き方』勁草書房。
- 、2005、『フリーターとニート』勁草書房。
- 、2007、「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.17-49。
- 小杉礼子編、2007、『大学生の就職とキャリア 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房。
- 厚生労働省「『若年者の就職能力に関する実態調査』結果」、厚生労働省 HP、
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0129-3.htm>〔最終アクセス2008年2月3日〕。
- McClelland, D. C., 1973, Testing for competence rather than for “intelligence”,
American Psychologist, 28, pp.1-14.
- 三宅義和、2005、「職業未決定の構造 非選抜型大学の学生の就職意識調査を通じて―」居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房。
- 永野仁、2004、「大学生の就職活動とその成功の条件」永野仁編著、『大学生の就職と採用 学生 1,143 名、企業 658 社、若手社員 211 名、244 大学の実証分析』、中央経済社、pp.91-114。
- 永野仁編著、2004、『大学生の就職と採用 学生 1,143 名、企業 658 社、若手社員 211 名、244 大学の実証分析』、中央経済社、pp.91-114。
- 大久保幸夫、2004、『仕事のための12の基礎力～「キャリア」と「能力」の育て方～』日経 BP 社。
- リクルートワークス研究所、2004、『ポスト成果主義時代の人材マネジメントを考える Works 人材マネジメント調査 2003【総合報告書】』 pp.15-16、
<http://www.works-i.com/flow/survey/wjm2003.htm>〔最終アクセス2008年2月3日〕。
- Spencer, L. & Spencer, S, 1993, *Competence at Work*, Wiley. 梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳、2001、『「コンピテンシー」・マネジメントの展開 導入・構築・活用』生産性出版 東京。
- 梅崎修、2004、「成績・クラブ活動と就職―新規大卒市場における OB ネットワークの利用」松繁寿和編著『大学教育効果の実証分析：ある国立大学卒業生たちのその後』日本評論社、pp.29-48。
- Wood, Robert. & Payne, Tim, 1998, *Competency Based Recruitment and Selection*, Wiley, Chichester; New York.
- 谷内篤博、2005、『大学生の就業意識とキャリア教育』勁草書房。
- 矢野眞和、1993、「新規大卒者の労働市場」『日本労働研究雑誌』No.405、pp.14-23。
- 安田雪、1999、『大学生の就職活動：学生と企業の出会い』中公新書。

就職活動についてのアンケート

労働政策研究・研修機構 岩脇千裕 (iwawaki * jil.go.jp)

注：* を@に変えてください。

この調査は、企業が採用選考時に個人のどのような特性を重視するのか確かめるためのものです。あなたが優秀か否かを評価するためのものではありません。お伺いした内容は研究目的以外には使用しません。論文等に用いる場合は、個人名や団体名などは全て匿名とし、本人を特定できる情報は加工します。答えたくないことは無回答で結構です。

以下の空欄に記入するか、あてはまるものに○をつけてください。

1. 学部を卒業した後の進路(予定)について当てはまるもの1つに○をつけてください

- 1) 現在所属する学部の上にある大学院へ進学する → 2 . へ
- 2) 現在所属する学部とは異なる学部の大学院へ進学する(研究科名 _____) → 2 . へ
- 3) 民間企業へ専門職(技術職・開発職・研究職)として就職する → 3 . へ
- 4) 民間企業で文科系の職種(事務・営業・販売・企画など)に就職する → 3 . へ
- 5) 公務員試験を受けて専門職(技術職・開発職・研究職)として就職する → 4 . へ
- 6) 公務員試験を受けて行政職・事務職として就職する → 4 . へ
- 7) 教員採用試験を受けて中学・高校の教員として就職する → 4 . へ
- 8) 留学する → 4 . へ
- 9) その他(_____)

2. 大学院修了後の進路(予定)について当てはまるもの1つに○をつけてください

- 1) 民間企業へ専門職(技術職・開発職・研究職)として就職する → 3 . へ
- 2) 民間企業で文科系の職種(事務・営業・販売・企画など)に就職する → 3 . へ
- 3) 公務員試験を受けて専門職(技術職・開発職・研究職)として就職する → 4 . へ
- 4) 公務員試験を受けて行政職・事務職として就職する → 4 . へ
- 5) 教員採用試験を受けて教員として就職する → 4 . へ
- 6) 大学や独立行政法人の研究機関に研究職として就職する → 4 . へ
- 7) 留学する → 4 . へ
- 8) その他(_____)

3. 就職活動の概要

民間企業へ就職する予定の方にお聞きます。

3 - 1 . 既に実施した活動すべてに○をつけ、初めて実施した時期と、今までに接触した企業数を教えてください。

- 1) リクナビなどの就職サイトへの登録 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社へ登録
- 2) 複数の企業が合同で行うセミナーへの参加 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 回参加
- 3) 各企業が単独で開催する会社説明会への参加 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社へ参加
- 4) エントリーシートの提出 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社へ提出
- 5) 筆記試験の受験 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社を受験
- 6) 一次面接 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社に訪問
- 7) 二次面接 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社に訪問
- 8) 最終面接 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社に訪問
- 9) 推薦状の提出 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社へ提出
- 10) 内々定を得ている _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社の内定をえた → 3 - 2 へ
- 11) OB 訪問をした人数 _____ 年生の _____ 月頃から _____ 社に、合計 _____ 名の OB に会った

3 - 2 . 内定を得た方にお聞きします

1) いくつかの企業から内定を得ましたか _____ 社

2) そのうち、第一希望の企業について教えてください

企業名 _____ 採用職種 _____
入社後の配属先 _____ 雇用形態 a) 正規雇用 b) 非正規雇用
コース a) 専門職 b) 総合職 c) 勤務地限定の総合職 d) 一般職

3) その他の内定先企業について教えてください

企業名 _____ 採用職種 _____
入社後の配属先 _____ 雇用形態 a) 正規雇用 b) 非正規雇用
コース a) 専門職 b) 総合職 c) 勤務地限定の総合職 d) 一般職

4) その他の内定先企業について教えてください

企業名 _____ 採用職種 _____
入社後の配属先 _____ 雇用形態 a) 正規雇用 b) 非正規雇用
コース a) 専門職 b) 総合職 c) 勤務地限定の総合職 d) 一般職

5) その他の内定先企業について教えてください

企業名 _____ 採用職種 _____
入社後の配属先 _____ 雇用形態 a) 正規雇用 b) 非正規雇用
コース a) 専門職 b) 総合職 c) 勤務地限定の総合職 d) 一般職

3 - 3 . 企業を選ぶ際の条件を、重視する順3つまで答えてください

1) 規模が大きいこと 2) 有名な企業であること 3) 業種 4) 職種 5) 仕事内容 6) 勤務地 7) 給与が高い 8) 福利厚生が充実している 9) 若いうちから責任ある仕事をまかされる 10) 教育・訓練プログラムが充実している 11) その他 ()

第1位 _____ 第2位 _____ 第3位 _____

4 . 大学での活動についてお聞きします。

4 - 1 . あなたが大学入学後に経験したものの全てに○をつけ、具体的な内容を記入してください

1) 正規の授業等

専攻とは関係ない一般教養の講義 _____ 専攻とは関係ない一般教養のゼミ・演習 _____
専攻と関係ある一般教養の講義 _____ 専攻と関係ある一般教養のゼミ・演習 _____
語学の講義 _____ 語学のゼミ・演習 _____ 専門課程の講義 _____ 専門課程のゼミ・演習 _____
卒業研究・卒業論文 _____ その他 () _____

2) 課外活動

体育会の運動部 _____ 部 (具体的な内容) _____
運動系サークル (具体的な内容) _____
文化系サークル (具体的な内容) _____
アルバイト (具体的な内容) _____

ボランティア（具体的な内容）
留学（具体的な内容）
その他（具体的な内容）

3)キャリア学習

大学主催の自己分析を支援するセミナー 大学主催の就職活動一般についてのガイダンス 大学主催の資格試験対策の講座 学外団体主催の自己分析を支援するセミナー 学外団体主催の就職活動一般についてのガイダンス 学外団体主催の資格試験対策の講座 インターンシップ
年生の ____月 から ____月 まで。全部で ____社 のものに参加 その他
()

4)その他（具体的に）

4 - 2 . 大学での活動のなかで、民間企業への就職活動一般に役立つと思うもの全てに○をつけてください。あなたが経験していないものでも構いません。

1)正規の授業等

専攻とは関係ない一般教養の講義 専攻とは関係ない一般教養のゼミ・演習
専攻と関係ある一般教養の講義 専攻と関係ある一般教養のゼミ・演習 語学の講義 語学のゼミ・演習 専門課程の講義 専門課程のゼミ・演習 卒業研究・卒業論文 その他
()

2)課外活動

体育会の運動部 運動系サークル 文化系サークル アルバイト ボランティア 留学
その他 ()

3)キャリア学習（通信教育や独学も含む）

大学主催の自己分析を支援するセミナー 大学主催の就職活動一般についてのセミナー 大学主催の資格試験対策の講座 学外団体主催の自己分析を支援するセミナー 学外団体主催の就職活動一般についてのセミナー 学外団体主催の資格試験対策の講座 インターンシップ その他
()

4)その他（具体的に）

4 - 3 . あなたが経験した大学での活動のなかで、あなたの就職活動に実際に役に立ったと思うもの全てに○をつけてください。

1)正規の授業等

専攻とは関係ない一般教養の講義 専攻とは関係ない一般教養のゼミ・演習
専攻と関係ある一般教養の講義 専攻と関係ある一般教養のゼミ・演習 語学の講義 語学のゼミ・演習 専門課程の講義 専門課程のゼミ・演習 卒業研究・卒業論文 その他
()

2)課外活動

体育会の運動部 運動系サークル 文化系サークル アルバイト ボランティア 留学
その他 ()

3)キャリア学習(通信教育や独学も含む)

大学主催の自己分析を支援するセミナー 大学主催の就職活動一般についてのセミナー 大学主催の資格試験対策の講座 学外団体主催の自己分析を支援するセミナー 学外団体主催の就職活動一般についてのセミナー 学外団体主催の資格試験対策の講座 インターンシップ
その他()

4)その他(具体的に)

5.就職活動をふり返って、どの程度満足しているか、5段階でお答えください

1)最終的に就職を決めた企業への満足度 ()

- 全く満足していない
- あまり満足していない
- どちらでもない
- まあまあ満足している
- とても満足している。

2)就職活動全体に対する満足度 ()

- 全く満足していない
- あまり満足していない
- どちらでもない
- まあまあ満足している
- とても満足している。

6.あなたについて、あてはまるものに○をつけ、空欄に記入して下さい

- ・入学年：_____年入学 留年： 有(____年生の時)・無 浪人：有(____年~____年)・無
- ・年齢：____歳 性別： 男 ・ 女
- ・所属：_____学部 _____学科 _____専攻
- ・学年：____年生

ご協力ありがとうございました