

# 大卒就職に関する質問紙調査における採用重視・評価項目の再検討

—事務系総合職採用の能力評価のあり方に着目して—

比較教育社会学コース

小山 治

Reconsideration of the Items of the Standards for Employing New University Graduates in Questionnaire Survey:  
Focusing on Screening Process for Recruiting Students in the Humanities, Social Sciences and Liberal Arts

Osamu, Koyama

The purpose of this paper is to examine how employers evaluate employability of new university graduates by interviewing corporate recruiting staff and to clarify some problems of the items of the standards for employing new university graduates in questionnaire survey. In conclusion, it is clarified that employers screen job applicants on the base of some 'episodes' which job applicants tell to prove their own employability. However, this fact is not reflected in the items of the standards for employing new university graduates in questionnaire survey. As a result, implication for reconsidering research methods is presented.

## 目 次

- 1 問題設定
  - 2 分析データと分析方法
  - 3 分析
    - A 企業の能力評価のあり方——大卒事務系総合職採用の面接を中心にして——
    - B 大卒就職に関する質問紙調査の採用重視・評価項目
      - 1 学生調査の採用重視・評価項目
      - 2 企業調査の採用重視・評価項目
  - 4 結論と考察
- 
- 1 問題設定

本稿の目的は、①大卒事務系総合職の新卒採用担当者への聞きとり調査によって、企業の能力評価のあり方を明らかにし、②それを踏まえて、大卒就職に関する主要な質問紙調査（学生調査と企業調査）で使用されている質問項目の再検討を行うことである。質問項目の中で本稿が特に着目するのは、企業が採用で重視・評価しているものに関する質問項目（以下、採用重視・評価項目と略記する）である。

1990年代以降、大学進学率が上昇する中で大卒就職率は急激に下降し、大卒就職に対する社会的関心が高まった。確かに、近年では、大卒就職率は上昇傾向に転じている。しかし、大卒就職に対する社会的関心は

衰えるどころか、むしろ高まっているともいえる。なぜなら、後に詳細に分析するように、2000年代に入ってから大卒就職に関する質問紙調査（学生調査と企業調査）がますます盛んに実施されるようになっているからである。しかも、こうした一連の質問紙調査は研究者のみならず、公的研究機関・官公庁・主要経済団体によっても継続的に実施されるようになっている点が注目される。しかし、大卒就職に関する質問紙調査が次々と実施されているにもかかわらず、従来の採用重視・評価項目が企業の能力評価のあり方に照らしてどこまで適切であるのかという点については本格的な検討はほとんどなされていない。

もちろん、質問紙調査で使用されている質問項目に関する研究がまったくみられないわけではない。例えば、小方（2002）は、大学教育の職業的レリバンス（有効性）に関する国内外の質問紙調査の質問項目を比較することによって次の2点を明らかにしている。第1に、日本では正規の授業かそれ以外か、教養か専門かといった発想が質問項目に反映されているのに対して、欧米ではそうした傾向はみられず専門分野間の相違への関心が強いという点である。第2に、大学教育によって育成される能力や職場で求められる能力に関して日本では能力項目自体が少ないのに対して、欧米では能力項目が多い上に個々の能力に対する評価の相違に関心が払われているという点である。しかし、ここでは、大卒就職に焦点を当て、質問紙調査における

質問項目が企業の能力評価のあり方に照らしてどれほど適切であるのかといった点は十分に検討されていない。

では、なぜ企業の能力評価のあり方に照らして従来の採用重視・評価項目を再検討するアプローチが必要なのだろうか。本稿がこうしたアプローチを採用する理由は次の2点である。

第1に、企業の能力評価のあり方と採用重視・評価項目のズレを把握できる。採用重視・評価項目は、調査者が企業が求めている要素として想定した質問項目である。確かに、質問項目には、程度の差こそあれ、また、意図的か無意図的にかにかかわらず、調査者の意図が埋め込まれる。したがって、調査者の意図と被調査者の認識の間に一定程度のズレが生じることはやむをえないだろう。しかし、信頼性と妥当性の高い採用重視・評価項目を設計するには、このズレを自覚して最小化することが適切であると考えられる。前述したように、大卒就職に関する質問紙調査は多数実施されているが、実は、その調査主体はそれほど多くない。そのため、少なくない質問項目が踏襲され続けている。このことは、上記ズレが看過され続ける可能性を示唆している。そのため、本稿のアプローチによって、このズレの有無や程度を把握する必要がある。

第2に、大学教育の職業的レリバンス研究へ示唆をもたらすことができる。従属変数として何を想定するのかにもよるが、先行研究によれば、大学教育（学業）に関する変数は就職活動結果に関する変数と直接的に結びついていないという知見が少なくない（例えば、荻谷編 1995; 岩内ほか編 1998; 荻谷ほか 2007）。こうした結果を解釈する理論的な認識枠組みとしてしばしば援用されるのが仕事競争モデル等の経済学理論である。そこでは、学校歴が重要な変数であることが強調されがちである。しかし、なぜ大学教育に関する変数に効果がみられないのかという点は、学校歴重視の企業（特に威信の高い大企業）の採用行動だけでは十分に説明できない。なぜなら、上記見方は異なるレベルの大学に属する学生間の就職活動結果の分散を説明する際には適格的であっても、同一レベルの大学に属する学生間の就職活動結果の分散を説明する際には必ずしも適格的ではないからである。本稿のアプローチによれば、従来の採用重視・評価項目の問題点を明らかにすることを通じて、大学教育の職業的レリバンスを質問紙調査で捉えるための新たな視座を提出することが可能となる。

本稿が大卒就職の中でも事務系総合職採用に着目す

る理由は次の3点である。

第1に、技術・研究系総合職採用と比較して、事務系総合職採用では企業の評価対象が単純化して理解されがちであり、冷静な分析が行われにくい。第2に、多くの先行研究が分析対象としてきたのが事務系総合職採用である。第3に、質問紙調査の蓄積は進展しているものの、調査主体の数はそれほど多くなく、詳細な検討がなされることなく、ほぼ同一の質問項目が踏襲され続けている。以上から、事務系総合職採用に着目することは、社会的関心を集め続けている大卒就職に関する質問紙調査をより実りあるものに改善するために必要不可欠であるといえる。

以上を踏まえて、本稿では、まず、大卒事務系総合職採用における企業の能力評価のあり方はどうなっているのかという問いを新卒採用担当者への聞きとり調査によって明らかにする。次に、その結果を踏まえて、従来の採用重視・評価項目にはどのような特徴があるのかという問いを学生調査と企業調査の採用重視・評価項目を分析対象とすることで明らかにする。最後に、これらの問いに対する解答を踏まえて、従来の採用重視・評価項目を再検討する。結論を先取りすれば、企業は「注力エピソード」という学生が面接で語る経験を1つの代理指標として能力評価（評価項目の判定等）を行っているにもかかわらず、学生調査と企業調査のいずれにおいても、従来の採用重視・評価項目は経験に関する項目と能力に関する項目等を同一平面上で捉えるという混同に陥っていたことが明らかになる。

本稿の構成は次の通りである。2章では、本稿の問いを解くために使用する分析データと分析方法について説明する。3章では、まず、企業の能力評価のあり方を新卒採用担当者への聞きとり調査データによって分析する。そこでは、後述する「注力エピソード」と実際の面接で使用されている評価用紙記載の評価項目に着目する。次に、大卒就職に関する主要な質問紙調査の採用重視・評価項目を学生調査と企業調査に区分して分析し、その特徴を描き出す。最後に、4章では、上記2つの分析結果の知見をまとめ、考察を行い、その含意について検討する。

## 2 分析データと分析方法

それでは、本稿の分析データと分析方法について説明する。

まず、企業の能力評価のあり方に関する分析データ

と分析方法について説明する。分析に使用する大卒事務系総合職の新卒採用担当者への聞きとり調査データの概要は次の通りである<sup>1)</sup>。この聞きとり調査は、2007年6月下旬から2008年2月下旬にかけて13社に対して実施された。いずれの企業も首都圏に本社（実質的な管理機能を有する本社を含む）を置いている。1社あたりのおおよその調査時間は90-120分である。この聞きとり調査では、主に2007年採用活動（2008年入社者が採用対象）の選考過程、評価用紙記載の評価項目、その評価過程等について予め質問項目を設定した半構造化面接法を採用している。被調査者である新卒採用担当者への接触には、知人の紹介経由または直接依頼という方法を採用している。

調査対象企業の概要は表1にある通りである。なお、調査対象企業の大半では、面接の前に筆記試験、適性検査、エントリーシートによる事前選考が行われているが、総じて、そうした事前選考による絞り込みはそれほど厳しいものではない。

確かに、本稿の聞きとり調査データには、ケース数、調査方法、調査対象企業の属性の偏りといった留意点がいくつか存在する。しかし、この聞きとり調査では、通常公開されることのない評価用紙の提供または閲覧を要求することによって、企業の採用基準に深く踏み込むことに相当程度成功している。この点で、この聞きとり調査には上記留意点を補うだけの意義・独自性があるといえる。本稿では、上記留意点に十分に注意しつつ、分析データの意義・独自性を活かしていくことにする。具体的には、新卒採用担当者の言説だけで

なく、評価用紙にいかなる評価項目が記載されているのかという点も分析する。

なお、3章A節で引用する新卒採用担当者の言説部分にある下線は引用者による強調部分である。また、本稿で引用する言説は代表的な具体例である。

次に、採用重視・評価項目に関する分析データと分析方法について説明する。本稿では、教育社会学等の領域で引用されることの多い大卒就職に関する主要な質問紙調査を調べ、そこにおける採用重視・評価項目を分析データとする。企業から何をどの程度評価されたのか（学生調査の場合）、応募者の何をどの程度評価したのか（企業調査の場合）ということに関する質問項目が、採用重視・評価項目に該当する。本稿では、学生調査・企業調査別に採用重視・評価項目を整理し、その中で複数の項目がどのように位置づけられているのかといった視点から分析を行う。分析対象となる質問紙調査には、研究者が調査主体となっている学術的な調査だけでなく、公的研究機関・官公庁・主要経済団体が調査主体となっている実務的な調査も含める。

なお、本稿では、大卒者の職業キャリア形成の把握を主たる目的とした質問紙調査（被調査者は大学卒業者は分析から除外する。採用重視・評価項目の分析対象は、新規大卒者の就職活動（企業の新規大卒者採用活動）を主たる調査対象とした質問紙調査とする。なぜなら、大卒就職の実態把握以外を主たる目的とする調査では、質問紙の分量の関係上、採用重視・評価項目に不十分な点が生じることは避けられないからである。

表1 調査対象企業の概要

ID	産業	企業規模	被調査者	備考
1	建設業	5000人以上	課長相当職以上	
2	製造業	5000人以上	課長相当職	
3	エネルギー業	5000人以上	課長相当職および係長相当職	
4	製造業	1000-4999人	課長相当職	
5	製造業	5000人以上	担当者	
6	製造業	1000-4999人	課長相当職	
7	製造業	5000人以上	主任相当職	外資系企業
8	製造業	1000-4999人	主任相当職	
9	卸売・小売業・飲食店	5000人以上	担当者	
10	製造業	5000人以上	担当者	外資系企業
11	製造業	1000-4999人	課長相当職および担当者	
12	サービス業	5000人以上	課長相当職	
13	卸売・小売業・飲食店	500-999人	課長相当職	

注：企業規模は、原則として、単独の正規従業員数である。聞きとり調査は面接経験が豊富な方に依頼している。

出所：小山（2008：146）を一部修正。

以上を踏まえて、4章では、上述の聞きとり調査データの分析結果が整理された採用重視・評価項目とどの程度適合しているのかという視点から考察を行う。これによって、企業の実力評価のあり方と採用重視・評価項目のズレを明らかにし、今後の大学教育の職業的レリバンス研究に対する含意の検討を行う。

### 3 分析

#### A 企業の実力評価のあり方——大卒事務系総合職採用の面接を中心にして——

まず、大卒事務系総合職採用における企業の実力評価のあり方はどうなっているのかという問いの分析を行う。

企業は様々な採用方法によって実力評価を行っているが、学生の合否を直接的に決定するのは面接における実力評価である<sup>2)</sup>。企業が面接においてどのような実力評価を行っているのかについては、岩脇(2007, 2008)、小山(2008)において言及されている。中でも、小山(2008)は、面接における企業の実力評価のあり方を「注力エピソード」という概念によって捉えている。

「注力エピソード」とは、面接において企業が応募者である学生に対して行う主要な質問内容であり、学生時代に「取り組んだ活動内容、そこでの行動とその理由、そこで学んだ内容とそれをどう会社に活かしたいのか等」を含むものである(小山 2008: 148)。学生側からみれば、「注力エピソード」とは、学生時代に熱心に取り組んだ内容であり、就職活動における自己PRの有力な素材の1つとなるものといえる。

では、「注力エピソード」に基づく実力評価とはどのようなものであり、なぜ企業は「注力エピソード」に基づく実力評価を行っているのだろうか。小山(2008)ではこの点が必ずしも十分に分析されていないため、ここではやや詳しくみていく。「注力エピソード」に基づく実力評価の内容を最も的確に表現しているのは、次のID6, ID8, ID2の言説である。

結局、何かを、何かをやった人ってことじゃないとですね、何もやってません、ただ無為に学生期間を過ごしましたっていう人はですね、たぶんね、たぶん会社入ってからですね、何もなく大過なく過ごしましたでおしまいになるだろうっていうのがあるんですね。何かやってたっていうことは、たぶん会社入ってからたぶん何かやるだろう

というふうな期待になっているわけで、それが何でないといけないっていうことは特にはないと思うんですけど。やっぱり、何か、ああ、本当にこの人、こういうことやってきたんだっていうのがですね、ないとだめだろうっていうのは基本的な認識としてあるんですよ。(ID6)

別に、課外活動じゃなくても、別に、勉強やりましたでも何でもいいんですけども、どちらかというと、何か一生懸命取り組みましたとか、その結果が優勝しなくても別に1回戦負けでもそれはいいんですが。何か、そういう核になるようなものがないと、なかなかその人のよさがみえてこないかなと。流されてましたとか、今思い出しても何もありませんでしたとか言われると、ああそうですかと終わってしまう感じかなと思いますね。(ID8)

われわれとしてのスタンスは、やっぱり、具体的にじゃあ何やったんですかっていうようなことですよ。資質を直接判断するのは難しいので、資質が現れるであろうと思われる行動に落とし込んでいくと。もっというなれば、その行動、ある行動のときにそういう行動をとったのであれば、再現性があるのではないかってわれわれは思っているわけですよ。例えば、会社で同じようにトラブルが発生してしまったと。周りに対して非常にストレスを感じなきゃいけない状況になったときに、耐えられるかっていうときに、こういうときにこういうストレスに耐えている方であれば、ここでも耐えてくれるのではないかっていう仮説のもとにやってるし、それしか方法がない。(ID2)

これらの言説から、「注力エピソード」に基づく実力評価は、学生の過去の行動や意識を深く掘り下げて質問するものであることがわかる。また、企業が「注力エピソード」に基づく実力評価を行っている理由は、①学生時代に何かに注力した者ほど、入社後も仕事に注力するという仮説を企業は持っていること、②「注力エピソード」には学生個人の資質・能力が凝縮されていると考えられていることといった2点に集約することができる。以上の点に対する対極例はない。

ここで重要なのは、企業は「注力エピソード」の内容はどのようなものでもよいと考えている点である。例えば、上述のID6, ID8の言説には、「注力エピソード」の内容は何でもよいという指摘がみられる。こ

の点についても対極例はない。このことは、例えば、サークル活動や仕事に関連するような活動といった特定の経験自体が企業から高評価を受けているというわけでは必ずしもないということを示唆している。この点は、企業に対する大規模な質問紙調査の知見とも合致している<sup>3)</sup>。

それでは、学生は企業が「注力エピソード」に基づく能力評価を行っていることに気づいているのだろうか。本稿の分析データは企業への聞きとり調査から採取されたものであるという点には留意が必要であるものの、学生はこのことに相当程度気づいているといえる<sup>4)</sup>。この点を示唆するのは次のID13、ID7、ID2の言説である。

人物評価なんですけど、すごいマニュアルを読まれる方が多くなってきているので、やっぱり、うまく質問を聞き出さないと。そうなんですよ、もう、面接、『面達』[注：就職対策本である『面接の達人』の略称]だったりとか、『就職の赤本』みたいなのが昔でいえば、あるじゃないですか。で、それがすごく、やっぱり、いろんなケースを[注：学生は]みてらっしゃるので、(中略)[注：学生の能力を]見抜くことがすごく難しくなってきたなっていうのは感じます。あとは、学校でも力を入れているのとあるんですけど、採用サークルみたいな、就職サークルみたいなものがすごく多くなってきていて、そこで、こういうときにはこうしたらいいよとか、模擬面接をしてきたりとかっていうことを。面接慣れしているのは非常にいいことだと思うんですけど、よくわからないな、この子はっていう。(中略)素の自分をみたいのに素をみせてくれないっていうのがすごく最近多くなってきたなっていう気がします。(ID13)

やはり、面接、人物評価では、やはり、非常に短時間で話をしていくものですから、やはり、なかなか本来の部分っていうのは、本来のご本人の性格であったり、特性っていうのはみえにくい。質問もやはり同じようなところをしてしまうと、どうしても似たり寄ったりの回答になってしまうんで。質問の標準化によって、その回答例が、回答例まで標準化されてしまうっていうところで、やはり、あまり差がみえにくいというかですね、学生さんもある程度心の準備してきますので。(中略)正直言うと、今の学生さんって結構そつないというか、情報を全部

受けてますから、それなりに無難にはこなしてしまうんでね。(ID7)

学生も[注：企業が学生時代の行動事実を深掘する面接を行っていることを]わかっているんで、事実を作っておくってことはありますね。ご本人が、いや実は自分は高校3年生のときにサークルでとか言ったときに、じゃあ、それが本当かどうかっていうのはまた、要領のいい学生さんだったら、いくつか玉をね、まあ、嘘はつかないにしても、少しその。

(中略)ですから、そこは、ある意味、そうなってしまおうと、少しせめぎあいみたいところはあるとは思うんですけども。(ID2)

次に、企業が実際の面接で使用している評価用紙記載の評価項目の分析を行う。

表2は、評価用紙記載の評価項目をまとめたものである。それによれば、重要なのは次2点である。

第1に、評価項目として特定の経験は記載されていない。例えば、「サークル活動で代表を務めた経験がある」とか、「アルバイトで責任ある職位に就いた経験がある」といったような評価項目は存在していない。この点はやや意外かもしれない。例えば、麻生(1980: 209)は、「数回の面談・面接に生き残れるための最も有力な武器は、有名校学歴と体育系のクラブ活動歴であるようだ」と述べている。また、大学教育を通じて形成される能力観の見直しを図ることを提起している小方(2001: 86)でさえ、「大学教育への評価は低いが、サークルやアルバイトの評価は高い」という「あの論法」が存在していることを前提としている。しかし、少なくとも本稿の分析データに関する限り、こうした経験は直接的な評価項目としては存在していない。この点は、前述した「注力エピソード」の内容が何でもいいとされていることと符合している。

第2に、評価項目にあるのは、特定の経験に関する項目ではなく、「論理的思考(能)力」や「問題解決力」など、汎用性の高い能力に関する項目である。これらは、近年、日本において議論されたり、教育実践の中で育成対象とされたりしているジェネリックスキルに類似した能力であるといえる。また、政策レベルでいえば、厚生労働省の「就職基礎能力」、経済産業省の「社会人基礎力」と類似した能力であるといえる。

表 2 評価用紙記載の評価項目

ID	評価用紙記載の評価項目
	評価項目はなし。
1	ただし、目安として、①責任感（やり切る）、②チャレンジ精神、③バランス感覚、④論理性、⑤変化適応力という点が人事部門から面接官に対して説明されている。
2	①向上心・活動意欲、②責任感・やり抜く力、③コミュニケーション能力、④論理的思考力、⑤ストレス耐性。
3	①主体的に行動する力（チャレンジ精神、ストレス耐性等を含む）、②責任感・使命感、③統率・協働する力、④コミュニケーション能力、論理的思考力、⑤志望動機、組織風土・文化への適応等、⑥その他。
4	①論理的思考能力、②分析的解析能力、③コミュニケーション能力等（厳密な定義はなし）。
5	①粘り強く困難に耐え得るバイタリティ溢れる人材、②柔軟な発想で自分で考え行動できる人材、③調整力、バランス感覚がしっかりした人材。
6	評価用紙自体がなし。学生が提出した自己紹介書に発言内容等を記入しながら面接を行う。 [1次面接] ①志望の意思、②意欲、③態度・服装、④明朗さ・若さ、⑤表現／正確・簡潔、⑥表現／説得力、⑦コミュニケーション、⑧達成志向、⑨リーダーシップ、⑩チームワーク。
7	[最終面接] ①志望の意思、②働きかけ力、③実行力、④課題・発見力、⑤計画力、⑥創造力、⑦発信力、⑧傾聴力、⑨柔軟力、⑩状況把握力。
8	①ストレス耐性、②チームワーク、③リーダーシップ、④ヴァイタリティ、⑤問題解決力。 1次面接では、各質問項目について、次の5段階の行動レベル指標をもとに応募者の発言内容を記入する。 ①全く新しい視点でアプローチし、今までと全く異なる状況を作り出した、②独自の工夫に加え、周りにも働きかけながら状況を変化させる行動、③自分なりの判断基準から、明確な意図を持ち最良と思われる行動、④やるべきことをやるべき時にやった。同じ状況なら誰でも当然のように行う、⑤誰かに言われたからやった。やらざるを得ない状況に追い込まれた。 2次面接では、応募者の発言内容の記入欄しかない。
10	①バイタリティ、②問題解決力、③ストレス耐性が各職種に共通の評価項目。職種によって求められるレベル感が異なるが、評価項目自体には大きな差異はない。
11	①論理的思考力、②責任感、③向上心、④プラス思考、⑤お互いの気持、⑥自分の損得より大切なもの、⑦バランス感覚、⑧社交性、⑨目的意識、⑩仕事の基本、⑪精神健康面、⑫対人能力、⑬リーダーシップ、⑭状況適応力。 ただし、⑦から⑭は最終面接前の面接のみで追加的に評価対象となる評価項目。
12	評価項目はなし。 「ねっこ・価値観・思い」、「評価している点」、「懸念点」等のメモ欄がある。
13	①現状をより向上させようとする力、②働く価値観、③目標達成に向けた強い意志、④責任感、⑤人と円滑なコミュニケーションをとる力、⑥スピーディーかつ柔軟に行動する力、⑦人をまとめ、方向づける力。 ただし、⑥と⑦は任意の評価項目。

注：評価用紙記載の評価項目については大項目のみを掲載している。小項目まである企業でも評価項目の定義は簡単なものに留まる。ただし、すべての面接で評価用紙が使用されているわけではない。

出所：小山（2008:148）を一部修正。

## B 大卒就職に関する質問紙調査の採用重視・評価項目

続いて、大卒就職に関する質問紙調査の採用重視・評価項目にはどのような特徴があるのかという問いの分析を行う。

### 1 学生調査の採用重視・評価項目

まず、学生調査の採用重視・評価項目の分析を行う。

表 3 は、1990年代以降に国内で実施された主要な学生調査の採用重視・評価項目を整理したものである。この表中で特に重要なのは次の3点である。

第1に、採用重視・評価項目には様々な位相に属する項目が同一質問の中で併記されている。具体的には、「出身大学」のような学校歴に関する項目、「所属学部・専攻・ゼミの評価」等のような専門分野に関する項目、「サークル」等のような課外活動等の経験に

関する項目、「大学の成績」等のような学業に関する項目、「性格」等のような人格に関する項目、「自己アピールの力」等のような能力に関する項目等である。ここで重要なのは、経験に関する項目と能力に関する項目が混在しているという点である。

第2に、採用重視・評価項目には能力に関する項目が少ない。A節で分析したように、企業が実際の面接で使用している評価用紙記載の評価項目では、能力に関する項目が主たる構成要素となっていた。これに対して、学生調査の質問項目には能力に関する項目が極端に少ない。確かに、この理由としては、ここで整理した学生調査の質問項目は面接での評価対象に限定されたものではないという点を指摘できるかもしれな

い。しかし、表中の学生調査には面接において評価されている能力に関する質問項目は他にほとんどない<sup>5)</sup>。

第3に、質問方法に特徴がある。永野ほか(2001)だけが、M.A.(複数回答)形式の質問になっており、それ以外は4件法による評価尺度を採用している。表中には当該尺度を記載していないが、荻谷編(1995)、岩内ほか編(1998)、荻谷ほか(2007)では「内定の決め手になる」から「まったく関係ない」という尺度となっている一方で、労働政策研究・研修機構(2006b)では「はい」から「いいえ」という尺度となっている。ここでは、選考段階ごとの評価や全体的な印象を問うた質問方法となっている点が注目される。

なお、煩雑になるため、表3には記載していないが、

表3 主要な学生調査の採用重視・評価項目の整理

調査主体	研究者	研究者	研究者	研究者	公的研究機関
出所	荻谷編(1995)	岩内ほか編(1998)	荻谷ほか(2007)	永野ほか(2001)	労働政策研究・研修機構(2006b)
質問内容	全体として企業はどのような点を重視していたか	就職する内定企業でどの程度評価されたと思うか	就職する内定企業でどの程度評価されたと思うか	就職先からの内定獲得の理由	大学生の就職における一般的な評価
質問方法	各項目とも程度を4件法	各項目とも程度を4件法	各項目とも程度を4件法	M.A.5つまで	各項目とも程度を4件法
所属学部・専攻・ゼミについての評価	所属学部・専攻・ゼミについての評価	所属学部・専攻・ゼミについての評価	所属学部・専攻・ゼミの評価	専門的知識や資格が評価されたから	
優の数など成績内容	優(A)の数など大学での成績内容	優の数など大学での成績内容	優の数など大学での成績内容	大学の成績がよかったから	ゼミの内容や成績など大学での学習活動が評価されている
所属大学の社会的評価	所属大学の社会的評価	所属大学の社会的評価	所属大学の社会的評価	出身大学が気に入られたから	出身大学からの採用実績が評価されている
出身大学からの採用実績	出身大学からの採用実績	出身大学からの採用実績	出身大学からの採用実績		
クラブやサークルの活動					サークル、ボランティアなどの課外活動が評価されている
体育会系運動部での活動					
各種専門学校等での勉学および資格・検定	体育会やサークルの活動	体育会やサークルの活動	体育会やサークルの活動	部活やゼミ活動が評価されたから	職場(工場)実習やインターンシップの経験が評価されている
海外留学(短期留学を含む)					資格取得やダブルスクールなど大学外の学習活動が評価されている
質問項目					アルバイトなどの就業経験が評価されている
面接以外の試験や検査	面接以外の試験や検査	面接以外の試験や検査	面接以外の試験や検査		
			ふるまい、礼儀等	礼儀・マナーが良かったから	人柄や個性が評価されている
			人柄や個性	性格や人柄が気に入られて(ママ)から	自己アピールの力が評価されている
性格やふるまい、礼儀等	性格やふるまい、礼儀等		自己アピールの力	一般常識や教養が豊かだったから	
				考え方や価値観が合ったから	
浪人や留年の年数				熱意や意欲が強かったから	
容姿や外見				容姿・容貌が気に入られたから	
個人的な縁故関係の有無				推薦者やコネが良かったから	
下宿か自宅か				運が良かったから	
性別の違い				その他	
				わからない	

注：項目の順序は質問紙掲載のものから並べ替えている(表4も同様)。OB・OGに関する質問は除外している。

岩内ほか編(1998)、荻谷ほか(2007)では、能力に関する項目も使用されているが、それは本稿のいう採用重視・評価項目ではない。

荻谷編 (1995), 岩内ほか編 (1998), 荻谷ほか (2007) では、就職先の内定企業の人事面接で「自分の性格や人柄」等をどの程度聞かれたかという質問項目はある。しかし、学生がどのような経験を「注力エピソード」として選択し、その話をどれだけしたのかという質問項目はない<sup>6)</sup>。

## 2 企業調査の採用重視・評価項目

次に、企業調査の採用重視・評価項目の分析を行う。

表 4 は、1990年代以降に国内で実施された主要な企業調査の採用重視・評価項目を整理したものである。この表中で特に重要なのは次の 3 点である。

第 1 に、様々な位相の項目が混在している。特に注目されるのは、「出身大学」のような学校歴に関する項目、「コミュニケーション能力」等のような能力に関する項目、「クラブ活動」等のような経験に関する項目が同一質問の中に混在しているという点である。しかも、この点は調査主体が研究者である質問項目にみられるだけでなく、当該主体が公的研究機関・官公庁・主要経済団体である質問項目にもみられる。

第 2 に、能力に関する項目が多く盛り込まれている。前述の学生調査の質問項目では能力に関する項目は少数に留まっていたが、企業調査ではむしろ能力に関する項目が質問項目の主たる構成要素となっている。この点についても、調査主体による差異はほとんどみられない。

第 3 に、質問方法に特徴がある。永野ほか (2002), 日本労働研究機構 (2000), 労働政策研究・研修機構 (2006a) における企業調査では、複数の段階別の尺度が使用されている。これに対して、それ以外の企業調査では、M.A. (複数回答) 形式の質問方法が採用されている。さらに、企業調査の場合、学生調査と異なり、選考段階の差異は採用重視・評価項目にほとんど反映されていない。能力に関する項目が多いことから、企業調査では、どちらかという面接段階での採用重視・評価項目を前提としているようにみえる。

## 4 結論と考察

本稿では、まず、大卒事務系総合職採用における企業の能力評価のあり方はどうなっているのかという問いを新卒採用担当者への聞きとり調査によって明らかにした。次に、その結果を踏まえて、これまでの大卒就職に関する質問紙調査の採用重視・評価項目にはどのような特徴があるのかという問いを学生調査と企業

調査ごとに明らかにした。考察に入る前に、これら 2 つの分析結果の重要な知見をまとめよう。

まず、企業の能力評価のあり方を探った 3 章 A 節の分析結果の重要な知見は次の 3 点にまとめることができる。

第 1 に、企業は学生時代に熱心に取り組んだ経験である「注力エピソード」を基軸とし、それに対して質問を深掘することによって、学生の能力評価 (評価項目の判定を含む) を行っていた。しかも、学生はそうした企業の能力評価のあり方に相当程度気づき、対処行動をとっていることがうかがわれた。

第 2 に、企業は「注力エピソード」の内容について特定の経験を求めているわけではなかった。換言すれば、企業はサークル活動やアルバイトといった特定の経験自体に対して高評価を与えているわけではなかった。

第 3 に、企業が実際の面接で使用している評価用紙記載の評価項目には、「論理的思考 (能) 力」や「問題解決力」など、汎用性の高い能力が列挙されていた。逆にいえば、評価項目には、特定の経験に関する記述は存在していなかった。

次に、主要な質問紙調査の採用重視・評価項目を分析した 3 章 B 節の分析結果の重要な知見は次の 3 点にまとめることができる。

第 1 に、学生調査と企業調査の採用重視・評価項目の双方において、様々な位相の項目が混在していた。特に重要なのは、「出身大学」のような学校歴に関する項目、「サークルの活動」等のような経験に関する項目、「コミュニケーション能力」等のような能力に関する項目等が同一質問の中で併記されていたという点である。しかも、この点は、調査主体が研究者であるか公的研究機関・官公庁・主要経済団体であるかにかかわらず、共通してみられた。

第 2 に、能力に関する項目については、学生調査では設定数が少なく、企業調査では設定数が多いという違いがみられた。この点も、調査主体にかかわらず、共通して観察された。

第 3 に、質問方法については、学生調査では選考段階による評価を反映した尺度等が使用されているなどの特徴がみられたが、企業調査では選考段階の差異は採用重視・評価項目にほとんど反映されておらず、どちらかという面接段階を前提としているような設計になっていた。

続いて、以上の知見に対して考察を加えることによって、従来の採用重視・評価項目の問題点を明らか



表 4 主要な企業調査の採用重視・評価項目の整理

調査主体	研究者	公的研究機関	公的研究機関	公的研究機関	厚生労働省	経済同友会	日本経済団体連合会	東京商工会議所
出所または調査名	永野ほか (2002)	日本労働研究機構 (2000)	労働政策研究・研修機構 (2006a)	労働政策研究・研修機構 (2008)	雇用管理調査	企業の採用と教育に関するアンケート調査	新卒者採用に関するアンケート調査	新卒者等採用動向調査
質問内容	就職試験の判定にあたり重視したものを	大卒社員の募集・採用管理に関する考え方	大卒社員の募集・採用管理等に関する考え方	正社員の採用選考において重視すること	採用重視項目	重視する能力	選考にあたっての重視点	新卒採用にあたって重視するポイント
質問形式	各項目とも程度を5件法	各項目とも程度を4件法	各項目とも程度を4件法	MA.3つ	MA.3つまで	MA.3つ	MA	MA
専門的知識や資格		採用選考では、ダブルスクールなど課外学習を参考にしている	採用選考では、資格取得やダブルスクールなど学習活動を評価する	資格	専門的知識・技能	専門知識・研究内容	専門性	専門知識
大学の成績					学業成績		学業成績	
出身大学		採用選考では、採用実績のない大学・学部よりも実績のあるところからの採用を優先させたいと考えている	開発や経営のコア人材としては特定大学出身者の採用を重視する	一部の新規大卒者は現業部門等への配属を念頭に採用する	学歴	出身校	学校名	
熱意や意欲		採用選考では、知識・能力面よりも性格・意欲面を重視している		熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	主体性	積極性
性格や人柄			忍耐力		ユニークな個性がある		感受性 信頼性 責任感 誠実性 倫理観	人間性 個性 責任感
一般常識や教養 礼儀・マナー				一般常識・教養	一般常識・教養	一般常識・教養	一般常識	常識・マナー
語学力や国際経験			キャリアアップ志向		語学力・国際感覚	国際コミュニケーション能力	語学力	語学力
考え方や価値観			協調性		コミュニケーション能力	表現力・プレゼンテーション能力	協調性	協調性 (コミュニケーション能力)
健康・体力			コミュニケーション力 創造力・企画力 理解力・判断力 行動力・実行力		コミュニケーション能力 創造性・企画力 理解力・判断力 行動力・実行力	健康・体力 常に新しい知識・能力を学ぼうとする力 課題発見力 問題解決力 論理的思考力 実務能力	コミュニケーション能力 創造性 柔軟性 リーダーシップ チャレンジ精神 ポテンシャル 職業観/就業意識 論理性	健康・体力 企画・創造力
部活やゼミ活動		採用選考では、職場(工場)実習やインターンシップの経験を参考にしている	採用選考では、職場(工場)実習やインターンシップの経験を評価する	実務経験	ボランティア活動を積極的にしていた 運動部で積極的に活動していた	(学業以外の) 社会体験	クラブ活動/ボランティア活動歴	大学/所属ゼミ
風貌や雰囲気		新規大卒の現業部門への配属を念頭に採用をすすみたいとする	新規学卒採用を重視し、中途採用は例外的なものとする					
推薦者		有期雇用で、新規大卒を採用したい	新規学卒の採用ルートを多様化する(契約社員、紹介予定派遣からの採用等)	その他	その他	その他	その他	その他
		大卒社員の給源は、中途採用よりも、今後主に新規学卒者である	外国籍の新規学卒者も人材として採用する					
		若年の中途採用(「第二新卒」)は新卒に準じて処遇する						

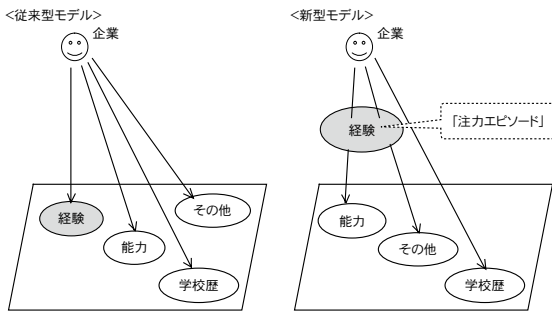
注：原則として、1回でも調査された項目を記載している。調査年によって項目名が微妙に修正されているものについては最新の項目名を採用している。新規大卒者採用以外も調査対象としている項目を若干含む。

永野ほか (2002) には、「性格や能力」のうち判定の際に重視したものとして「コミュニケーション能力」等の項目もあるが、表中には省略している。

日本労働研究機構 (2000) と労働政策研究・研修機構 (2006a) には、「採用したい人材」として「エネルギーで行動力のある人」等の項目もあるが、表中には省略している。

にする。

図 1 は、従来の採用重視・評価項目が想定している企業の能力評価モデル（従来型モデル）と本稿の分析結果から導き出された企業の能力評価モデル（新型モデル）を対比したものである。それによれば、企業は「注力エピソード」という経験に関する項目を 1 つの代理指標として学生の能力評価を行っているのに対して、従来の採用重視・評価項目はそうした代理指標自体を直接的な能力評価の対象として混同してしまっていることがわかる。従来の採用重視・評価項目では経験に関する項目と能力に関する項目等がすべて同一平面上に位置づけられる構造になっていたのである。このことは、「サークルの活動」等の特定の経験に関する項目が（能力に関する項目とともに）採用重視・評価項目の中に混在していたことから裏づけられる。



注：上記新型モデルにおいて、学校歴は能力の代理指標であると考えられる点には留意が必要である。

図 1 質問紙調査における企業の能力評価モデルの対比

興味深いのは、学生調査であるか企業調査であるかを問わず、また、調査主体が研究者であるか公的研究機関・官公庁・主要経済団体であるかを問わず、従来の採用重視・評価項目の捉え方には上述のような混同が生じていたという点である。確かに、企業調査では、どちらかという面接段階を想定した採用重視・評価項目の構成となっていたが、それでもこうした混同が残存していたのである。

檜木（1980: 120-121）は、企業における採用選考にあたっては、「採点する評価」と「解釈する評価」の 2 つがあると指摘している。前者の代表は一般常識等の筆記試験であり、後者の代表は面接であるとされている。こうした評価の二面性を踏まえると、従来の採用重視・評価項目の問題点は、「採点する評価」と「解釈する評価」を同じ位相で捉えようとしているところ

にあると考えられる。これが、企業の能力評価のあり方と採用重視・評価項目のズレの正体である。

以上の考察を踏まえて、大学教育の職業的レリバンス研究（特に学生調査による当該研究）に対する本稿の含意について検討する。

大学教育の職業的レリバンス研究に対しては、「注力エピソード」としての学業経験に関する質問項目を設計するという新しい視座を提出できる。すなわち、「注力エピソード」としての学業経験を通じてどのような能力が評価されたのか、それによってどのような就職活動結果となったのかといった分析枠組みを設定することが大卒就職における大学教育（ここでは学業経験）の職業的レリバンスを検討するための 1 つの手法となりうると考えられる。そのためにも、学生が、①どのような経験を「注力エピソード」として選択し、②それを企業に対してどの程度アピールしたのか、その結果、③「注力エピソード」からどのような能力がどの程度評価されたのかといった質問項目を学生調査において設計する必要があると考えられる。

前述したように、学生は企業が「注力エピソード」に基づく能力評価を行っていることに相当程度気づいているので、「注力エピソード」を記憶している可能性は高いと思われる。したがって、「企業に聞かれたこと」よりも、「企業に話したこと」を質問項目にした方が学生は回答しやすく、信頼性の高いデータが得られると考えられる。

同時に、特に学生調査では能力に関する項目が少ない傾向にあったので、分析の幅を広げるために、今後はそうした項目の数を増やすことを検討する余地がある。

一方、企業調査においても、以上で述べたような「注力エピソード」に関する質問項目の設計を試みる必要があると考えられる。

最後に、本稿の課題として次の 3 点を指摘しておく。

第 1 に、なぜ本稿が明らかにしたような採用重視・評価項目の混同が生じたのかという問いを明らかにする必要がある。この問いは、質問項目の設計という技術論に留まらず、新規大卒労働市場で重視されたり、評価されたりするものは何かということに関するわれわれの認識枠組み自体に再考をうながす論点になりうる。

第 2 に、企業側の視点を取り入れることの問題点の検討が必要である。本稿では企業の能力評価のあり方に重点を置いた分析を行ったが、そのこと自体が大学

教育の職業的レリバンスの検討に対してもたらず問題点にも自覚的でなければならぬだろう。

第3に、分析の範囲を拡大する必要がある。本稿の新卒採用担当者への聞きとり調査は大卒事務系総合職採用に関する事例調査であるし、採用重視・評価項目の分析対象は教育社会学等の領域で引用されることの多い大卒就職に関する主要な質問紙調査に留まっている。したがって、今後は、大卒技術・研究系総合職など他の職種的能力評価のあり方等についても分析の範囲を拡大していくことが求められる。

## 注

- 1) この聞きとり調査の詳細については、小山 (2008) を参照されたい。
- 2) 経済同友会 (2008: 6) によれば、新卒採用にあたり重視する選考方法・基準として「面接の結果」を第1位に挙げる企業が圧倒的多数を占めている。
- 3) 例えば、2005年2月に実施された企業調査 (N=1362) を分析した労働政策研究・研修機構 (2006a: 117) によれば、「採用選考では、職場 (工場) 実習やインターンシップの経験を評価する」という項目に対して「はい」と回答した企業はわずか2.4%であり、「どちらかというとはい」を含めても、肯定的な回答は25%にも達していない。
- 4) なお、面接で出される可能性の高い50の質問をまとめた著名な就職対策本である杉村・坂本 (2006: 38-39) では、「注力エピソード」に関連する質問として、「学生時代に最も力を入れたこと・最も努力したことは何ですか」という質問が紹介されている。
- 5) ただし、荻谷編 (1995) では、「内定をくれた企業はどういう点を評価してくれたと思うか」という点を質問しており、質問項目として「専門的知識」等の能力に関する項目を設定している。
- 6) 荻谷編 (1995)、岩内ほか編 (1998)、荻谷ほか (2007)、労働政策研究・研修機構 (2006b) では、学生生活の熱心度を学業的側面、課外活動的側面等の複数の位相に区分して質問しているに留まる。

## <引用文献>

- 麻生誠, 1980, 「就職の社会史」中西信男・麻生誠・友田泰正編『就職——大学生の選職行動』有斐閣, pp.181-221.
- 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編, 1998, 『大学から職業へⅡ——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学院教育研究センター。
- 岩脇千裕, 2007, 「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, 労働政策研究・研修機構, pp.49-59.
- 岩脇千裕, 2008, 「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」JILPT Discussion Paper Series 08-04, 労働政策研究・研修機構。
- 荻谷剛彦編, 1995, 『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学院教育研究センター。
- 荻谷剛彦・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』第46巻, pp.43-74.
- 経済同友会, 2008, 「『企業の採用と教育に関するアンケート調査』結果 (2008年調査)」。(http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2008/pdf/080520a.pdf, 2008.9.25)
- 小山治, 2008, 「なぜ新規大卒者の採用基準はみえにくくなるのか——事務系総合職の面接に着目して」『年報社会学論集』第21号, pp.143-154.
- 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美, 2001, 「“大学生の就職行動に関する調査”結果報告」『政経論叢』第70巻第1・2号, pp.127-145.
- 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美, 2002, 「“新規大卒者の採用活動に関する調査”結果報告」『政経論叢』第71巻第1・2号, pp.191-214.
- 榎木望, 1980, 「企業の採用戦略」中西信男・麻生誠・友田泰正編『就職——大学生の選職行動』有斐閣, pp.107-128.
- 日本労働研究機構, 2000, 『変革期の大学採用と人的資源管理——就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化』(調査研究報告書No.128), 日本労働研究機構。
- 小方直幸, 2001, 「コンピテンシーは大学教育を変えるか」『高等教育研究』第4集, pp.71-91.
- 小方直幸, 2002, 「職業的レリバンス研究における大学教育——質問紙調査の能力項目分析」『広島大学大学院教育学研究科紀要 第3部』第51号, pp.407-413.
- 労働政策研究・研修機構, 2006a, 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅰ 大卒採用に関する企業調査』(調査シリーズNo.16), 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構, 2006b, 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ 「大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』(調査シリーズNo.17), 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構, 2008, 『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』(調査シリーズNo.43), 労働政策研究・研修機構。
- 杉村太郎・坂本章紀, 2006, 『絶対内定2008④ 面接の質問』ダイヤモンド社。

## [謝辞]

日々の業務でご多忙の中で、本稿の聞きとり調査にご協力いただいた新卒採用担当者の方々と彼ら・彼女らをご紹介いただいた方々に厚くお礼を申し上げます。

また、質問紙調査の採用重視・評価項目の分析にあたっては、東京大学大学院教育学研究科の荻谷剛彦教授を代表とする就職問題研究会の構成員の方々に質問紙参照の許可を得た。ここに改めて謝意を表したい。