

# 日本企業はどのような人材を求めているのか —PROG テスト項目へのあてはめ—

粟津俊二

実践女子大学人間社会学部

## 要約

教育効果測定の説明責任を考慮し、現在の日本企業が求める人材と、採用活動時にその人材をどのような方法で評価しているのかを、PROG テストのコンピテンシー項目にあてはめて確認した。日経 225 企業が公表した求める人材像と、人事担当者への質問票調査を検討したところ、相対的に親和力、協調力、実践力、自信創出力が求められていた。また、このようなコンピテンシーを、主に面接によって評価していた。課題を発見し、計画をたて、統率するというリーダー的な能力よりも、周囲と協力し、実際的な行動を主体的に継続できるというフォロワー的な人物像が求められている可能性がある。ただし、現実の採用活動では、このようなコンピテンシーを面接場面で表現する能力の影響を受けるだろう。

## 目的

近年、大学教育の改革が強く要望されている。まず、大学を含め教育機関において育成すべき学力が変わった。2007年に改正された学校教育法では第三十条2において「生涯にわたり学習する基盤が培われるよう、基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うことに、特に意を用いなければならない」と記載されている。この改正以降、基礎的な知識・技能だけでなく、思考力・判断力・表現力等の能力と、主体的に学習に取り組む態度を合わせた3要素が、学力とされるようになった。また、中央教育審議会（2014）では、学力の三要素を社会で自立して活動するために必要な能力と捉え直し、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」、その基盤となる「知識・技能を活用して、自ら課題を発見しその解決に向けて探究し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力」、さらにその基礎となる「知識・技能」とされた。さらに中央教育審議会（2018）では、「基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的な技能を持ち、その知識や技能を活用でき、ジレンマを克服することも含めたコミュニケーション能力を持ち、自律的に責任ある行動をとれる人材」の養成を高等教育に

求め、そのために「個々人の可能性を最大限に伸長する教育」に転換することを期待している。つまり、専門的な知識や技能の育成ではなく、基礎的汎用的な知識・技能、それを活用する能力、さらには主体性・協働性・自律性などの態度・行動特性も、教育機関が育成すべきものとして位置づけられた。このような学力観の変化にあわせ、教授方法も学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換が求められている（中央教育審議会、2012）。

さらに、教育効果を測定し、教育の質を保証することも求められはじめた。中央教育審議会（2016）では、どのような評価基準や方法にもとづいて卒業を認定したかの説明責任を果たし、個々の学生の学修成果を把握・評価をすることを求めている。ここでいう学習成果には、先述した学力の3要素がすべて含まれる。つまり、知識・技能だけでなく、思考力・判断力・表現力等の能力や、主体性・多様性・協働性などの態度についても、外部への説明責任を持てる形で、学修成果の把握・評価が必要とされた。この方向性は中央教育審議会（2018）にも引き継がれ、何を身に付けることができるのかを明確にし、学修の達成状況も可視化するように求めている。

教育効果の説明責任を考慮すれば、大学などの教育機関による評価と、大学以外の他者による評価が、ある程度一致する必要があるだろう。そして、多くの学生が日本企業へ就職することを考えれば、企業は、説明責任を果たすべき対象の一部だろう。実際、中央教育審議会（2018）でも、産業界に採用プロセスで「求める人材」のイメージや技能を具体的に示すことや、可視化された学修成果情報を活用することを求めている。

では、現在の日本企業が「求める人材」はどんなものだろうか。岩脇は2000年代半ばの新卒採用について、複数の研究を発表している。岩脇（2004）は、企業が新卒採用活動で公表した望ましい人材像を1991年と2001年で比較し、2001年には自律性、主体性を持つ者を望むようになったことを示した。新卒者を育成対象と見なす視点から、自ら行動する主体、自ら労働生産性を高めるように努力する主体と見なすように変容したと述べている。ただし、この傾向は企業規模による影響があり、中小企業では人柄的な要素を求める傾向が強いことも指摘している。また岩脇（2006）では、新卒者に求める能力に関する聞き取り調査から、あらゆる職務に必要な基礎能力が、「課題創造・達成力」、「頭の良さ」、「コミュニケーション能力」、明るさや礼儀などの印象である「アピアランス」の4要素から構成されることを示した。岩脇（2007）では、日本企業が新卒者に訓練期間を短縮できるような基礎能力を求めていることと、「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要素と、「知識技能」、「価値観」などを面接での発言から評定していることを示した。これらの求める人材はもちろん業種や企業規模によって異なる。麦山・西澤（2017）は、新卒者向け求人情報に記載される求める人材像の内容を企業規模で比較した。その結果岩脇の調査と同様に、大企業では「変化対応力」や「課題解決力」など自律性をともなう能力が多く要求され、規模の小さい企業は「チャレンジ精神」や「アピアランス」などを求める傾向が強かった。ただし、これらの調査は「求める人材像」として企業が公表した内容を分析したものであり、実際の採用現場で重視されているかどうかは、確認すべき余地がある。

なお、このように日本企業が求める人材像を検討し、それにそった教育を考えることは、「大学

の就職予備校化」と言われるものかもしれない。しかし先行研究を概観すると、2000年代以降の少なくとも日本の大企業は、自律的に課題を達成していくような能力・態度を求めているようである。これは、学校教育法が定める学力3要素の「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」とも対応するのではないだろうか。また、研究者養成という観点から見ても、大学における研究の推進という観点から見ても、学生が自律的に課題を達成する能力・態度を高めることは、問題があることではないだろう。

では、このような新しい学力や主体性、自律性は、どう測定したら良いのだろうか。主体性や自律性の測定は、心理学では古くから行われており、日本でも藤原・石川（1968）、浅海（1999）、畑野・斎藤（2017）などが知られている。ただ、主体性や自律性に関する既存の心理尺度は、学業における主体性や自律性の測定を企図したものが多く、企業の「求める人材像」の検討に適切とはいえない。このような態度や新しい学力観に基づいた測定尺度の1つに、PROGテストがある。PROGは、学校法人河合塾と株式会社リアセックが開発した質問紙調査であり、大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向（ジェネリックスキル）の測定を企図したものである。「リテラシーテスト」と「コンピテンシーテスト」から構成されており、前者は知識を活用して問題解決する力を、後者は経験を積むことで身についた行動特性を測定できると、主張されている。コンピテンシーテストでは、環境に実践的に働きかけ対処する力をコンピテンシーと考え、「課題発見力」「計画立案力」「実践力」の3要素からなる「対課題基礎力」、「親和力」「協働力」「統率力」の3要素からなる「対人基礎力」、「感情制御力」「自信創出力」「行動持続力」の3要素からなる「對自己基礎力」の3領域にわけて質問項目を構成している。回答は同じ問題に対する社会人の回答と比較してランク分けされ、総合得点、3領域別の得点、9下位要素の得点それぞれについて、6段階で回答者にフィードバックが与えられる（PROG白書プロジェクト，2015）。現在では、個別の企業や業種への採用者ごとのリテラシー、コンピテンシー比較も公表されている（PROG白書プロジェクト，2018）。

本研究の目的は以下の3点である。第一の目的は、近年の企業が求める人材像を再確認することである。特に、公表された「求める人材像」と、採用担当者が重視する内容とを比較する。この両者が一致しているならば、大学教育の在り方を考えるさいに、企業の求める人材像は参考になる。しかしもし両者が乖離していれば、「どのような人材を育てるべきか」という問題を考える基盤が変わるかもしれない。第二の目的は、日本企業が求める人材像を、PROGの測定項目で再定義することである。PROGテストの質問項目は公開されておらず、自由に使用できるものではない。しかしPROGテストを導入している教育機関であれば、どの測定項目が比較的重要なのかを検討する手掛かりになるだろう。第三の目的は、主体性や自律性などを、新卒採用活動においてどのように評価しているのかを検討することである。これは、主体性などの測定方法を考える資源となる可能性がある。

## 調査1 公表資料による「求める人材像」調査

### 目的

企業ごとに採用される人材像は異なる。しかし、共通している部分もあり、何よりも個別企業に特化した教育は行われない。そのため、日本企業が外部に対して公開している「求める人材像」の平均像を調べる。

### 方法

2017年7月18日現在において、日経平均を構成する企業225社（日経225）が新卒採用で「求める人材像」を、各企業がWeb上で公開している情報から調べた。職種や事業部によって求める人材像が異なる場合は、それぞれを別の採用単位としてカウントした。また、複数の「求める人材像」が列挙されていた場合は、それぞれを分析対象とした。一方で「求める人材像」を公開していない企業もあったため、調査した採用単位数は244となった。

収集した「求める人材像」を、就職活動を経験した調査協力者1名が、PROGのコンピテンシーの中分類9項目を用いて分類した。それぞれの項目名と定義を、表1に示す。

表1 PROG コンピテンシーおよびリテラシーの中分類項目

大分類	中分類	説明
対人基礎力	親和力	円満な人間関係を築く
	協働力	協力的に仕事を進める
	統率力	場を読み、目的に向かって組織を動かす
対課題基礎力	課題発見力	問題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う
	計画立案力	問題解決のための効果的な計画を立てる
	実践力	効果的な計画に沿った実践行動をとる
対自己基礎力	感情制御力	気持ちの揺れをコントロールする
	自信創出力	ポジティブな考え方やモチベーションを維持する
	行動持続力	主体的に動き、良い行動を習慣づける（学習行動を含む）

分類のさい、複数のコンピテンシーが含まれる人材像（「協力して粘り強く取り組める」など）は、それぞれのコンピテンシーにあてはめ、重複してのカウントを認めた。また逆に、1つの企業が複数の「求める人材像」を挙げていても、それがPROGにあてはめると同じコンピテンシーになる場合は（「粘り強い人」と「継続できる人」など）、1件とカウントした。計377件の人材像に625件のコンピテンシーをあてはめた。

### 結果と考察

表2に各中分類項目の出現数と出現率を示す。出現率は、出現数を採用単位数（244）で除したものである。

表2 「求める人材像」での各コンピテンシーの出現率

中分類	出現数	出現率 (%)
親和力	83	34.0
協調力	79	32.4
統率力	56	23.0
課題発見力	53	21.7
計画立案力	39	16.0
実践力	92	37.7
感情制御力	14	5.7
自信創出力	72	29.5
行動持続力	137	56.1

日経 225 企業の全数調査であるため、統計的仮説検定は行わない。出現率を見ると、突出して高いのは行動持続力の 56.1% であろう。過半数の採用単位において、主体的な行動や、行動の持続に関わる内容を「求める人材像」に記載していた。他に、親和力、協調力、実践力の 4 項目が 30% 以上の出現率であり、自信創出力も 30% 近かった。これらの項目から考えると、周囲と協力して実際的な行動を主体的に継続できるような人物が、多くの採用単位で求められていると考えられる。

## 調査 2 質問紙による「求める人材像」調査

### 目的

調査 1 は、web 上に公開された「求める人材像」を分類したものである。現実の採用工程においても、同じ人材像が求められるとは限らない。広く公開するものには広報・広告的な要素が混在する可能性や、採用活動を行う担当者に浸透していない可能性などもある。また、日本を代表する企業として日経 225 企業の「求める人材像」を調査したが、調査対象が大企業に偏っているともいえる。そこで、より現実に近い「求める人材像」を調べるため、採用担当部署（者）を対象とした質問紙調査を行う。

### 方法

著者の所属大学に求人票を送付した企業のうち、1000 社の人事担当者宛に調査依頼を郵送し、web 上の回答フォームに答えてもらった。2018 年 1 月に依頼文を郵送し、同年 1 月 31 日までに回答してもらった。

依頼対象企業は、下記の基準によって選定した。まず、質問への回答率（回収率）を高めるため、過去 3 年間に著者の所属大学の学生を採用した企業、あるいは大学が行った別の調査で回答した企業から選定した。その中から、継続的な採用活動をしている事業体を対象とするため企業規模を考慮し、株式上場企業を優先し、未上場企業は資本金の大きな企業を優先した。またできるだけ幅広い企業を対象とした包括的な人材像を調べるため、日本標準産業分類の中分類において可能な限り幅広い業種になるように選定した。最終的に選定した 1000 社のうち、調査 1 の対象である

日経225企業は、27社だった。

質問票では、PROGリテラシー及びコンピテンシーの中分類12項目と、一般に企業が採用時に重視しているとされる10項目(表3)について、重視する程度を「とても重視している」「やや重視している」「あまり重視していない」「重視していない」の4件法で回答させた。また、業種、企業規模(従業員数)、新卒採用において総合職と一般職のどちらを主に募集するか、について答えさせた。

表3 質問票調査において重視する程度を尋ねた項目

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 基礎学力               |
| 2. 専門知識               |
| 3. 学業成績               |
| 4. 入社の動機が明確である        |
| 5. 仕事に対する興味が一致している    |
| 6. 働くことに対し意欲的である      |
| 7. 当社の事業内容について理解している  |
| 8. 企業理念に共感できている       |
| 9. 将来のキャリアに対するビジョンがある |
| 10. 外見について            |

## 結果

1000社中、182社から回答を得た(有効回答率18.2%)。回答企業の概要を表4に示す。本調査は調査1と比較することが目的であるため、業種や主たる採用職種による分析は行わず、全体の傾向を見る。以下の結果は、表4のような業種、企業規模、採用職種における結果であることに注意する必要がある。

表4 回答企業の概要

業種	業種別 企業数	規模別別企業数					採用職種別企業数		
		~299人	300~ 499人	500~ 999人	1000~ 2999人	3000~	大半が 総合職	大半が 一般職	区別 せず
建設	15	7	2	1	3	2	11	0	4
製造加工	21	2	4	4	7	4	15	1	5
情報通信	17	8	1	3	4	1	10	0	7
運輸郵便	5	2	0	0	3	0	2	2	1
卸売小売	45	6	10	6	6	17	27	5	13
不動産	6	2	3	1	0	0	4	0	2
飲食宿泊	6	0	1	2	3	0	3	1	2
サービス	40	6	2	8	11	13	22	4	14
金融	14	2	2	4	5	1	8	0	6
医療福祉	7	1	0	3	3	0	1	3	3
その他	6	0	2	1	2	1	3	1	2
計	182	36	27	33	47	39	106	17	59

本稿では、PROGのコンピテンシー中分類9項目についてのみ扱う。回答の分布を表5に示す。

表5 各コンピテンシー中分類ごとの回答分布（％）

大分類	中分類	とても重視 している	やや重視 している	あまり重視 していない	重視して いない
対人基礎力	親和力	70.3	28	1.1	0.5
	協働力	68.7	29.1	1.6	0.5
	統率力	29.1	54.9	14.8	1.1
対課題基礎力	課題発見力	29.1	57.7	11.5	1.6
	計画立案力	20.9	63.7	13.2	2.2
	実践力	60.4	36.3	3.3	0
対自己基礎力	感情制御力	23.1	63.2	12.6	1.1
	自信創出力	49.5	46.7	3.3	0.5
	行動持続力	53.3	42.9	3.8	0

過半数の企業が親和力、協働力、実践力、行動持続力を「とても重視している」と回答した。また、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。他の項目では「とても重視している」比率はそれぞれ30%以下であり、この5項目とは大きな差があると言って良いだろう。重視される5項目は、調査1と一致した。

### 調査3 評価方法に関する調査

調査1および調査2の結果を見ると、新卒採用においては、親和力、協働力、実践力、行動持続力および自信創出力の高い人材を求めているようである。それでは、このようなコンピテンシーをどうやって評価、測定しているのだろうか。調査3では、それぞれのコンピテンシーをどのような採用工程で評価しているのかを調べる。

#### 方法

調査2の実施時に、各企業が採用活動において、「エントリーシート」、「履歴書」、「筆記試験（学力）」、「性格適性検査」、「個人面接」、「集団面接」、「グループワーク」、「小論文」、「プレゼンテーション」、「リクルーター」、「採用直結型インターン」、「その他」の10項目を実施しているかどうか、選考段階と合わせて答えさせた。回答の選択肢は、「選考前半（母集団形成／エントリー期）」、「選考中盤」、「選考後半」、「その他」、「実施していない」の5択であった。また、採用時に求める能力（調査2と同じ22項目）を評定する選考方法を、上記10工程の中から最大3工程まで選択して回答させた。

#### 結果と考察

回答企業数は178であった。本稿では、回答のうちコンピテンシーの評価に関わる部分のみを記載する。表6に各選考方法の実施企業率、及び各工程において各コンピテンシーを評定している率を示す。実施率は、回答企業178社のうち、新卒採用のいずれかの選考段階において各選考

方法を実施している企業の割合である。各コンピテンシーの下に列挙された数値は、その選考方法を実施している企業のうち、そのコンピテンシーを、その選考方法で評価していると答えた企業の割合である。例えば、エントリーシートは53.9%の企業で選考方法として取り入れられており、そのうち20.4%の企業で親和力の評定に使用されている。なお、上限3つまで複数選択が可能としたため、実施率の合計は100%とならない。

表6 各採用工程の実施率と各コンピテンシーの評定実施率(%)

選考方法	実施率	対人基礎力			対課題基礎力			對自己基礎力		
		親和力	協働力	統率力	課題 発見力	計画 立案力	実践力	感情 制御力	自信 創出力	行動 持続力
エントリーシート	53.9	20.4	20.4	17.3	17.3	19.4	27.6	14.3	20.4	25.5
履歴書	85.8	15.4	16	12.8	11.5	12.8	17.3	11.5	12.8	17.3
筆記試験(学力)	67.6	4.1	3.3	4.1	5.7	4.9	4.9	4.1	3.3	4.1
性格適性検査	81.9	37.6	37.6	34.2	34.2	34.9	33.6	45.6	40.9	35.6
個人面接	92.9	75.7	74	70.4	75.1	75.7	78.7	76.3	78.7	75.7
集団面接	50	60.4	54.9	52.7	48.4	48.4	52.7	52.7	53.8	53.8
グループワーク	29.7	57.4	57.4	59.3	48.1	44.4	48.1	42.6	42.6	37
小論文	19.8	2.8	8.3	2.8	19.4	13.9	8.3	5.6	11.1	5.6
プレゼンテーション	8.8	18.8	25	18.8	31.3	25	31.3	25	18.8	18.8
リクルーター	20.4	10.8	13.5	8.1	8.1	8.1	10.8	10.8	10.8	10.8
採用直結型インターン	36.3	10.6	10.6	6.1	9.1	7.6	10.6	7.6	7.6	7.6
その他	17.1	25.8	25.8	19.4	25.8	25.8	25.8	25.8	16.1	22.6
見ていない		1.6	1.6	3.3	2.2	2.2	0.5	1.6	1.1	0.5

個人面接は90%以上の企業が実施していると回答しており、かつ9コンピテンシーすべてにおいて、70%以上の企業が個人面接を選択した。次にコンピテンシーの評価に使用されているのは、50.0%の企業が実施している集団面接であり、実施企業の半数程度が様々なコンピテンシーの評価に使用している。また、グループワークは29.7%の企業でしか実施されていないが、これも実施企業の40~50%程度が各コンピテンシーの評価に使用している。特に、対人基礎力の3コンピテンシーの評価には過半数の企業が使用している。性格適性検査も81.9%の企業が実施しており、実施する企業の30~40%程度が何らかのコンピテンシーの評価に使用している。調査1, 2では、親和力、協働力、実践力、行動持続力および自信創出力の5コンピテンシーが特に重視されやすいことを示した。これら5コンピテンシーも先述の個人面接、集団面接、グループワークを使用して評価されることが比較的多いといえるだろう。

個人面接、集団面接、グループワークはいずれも、評定者(面接担当者)が、非面接者(受験者)の言動を見て評価するものである。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く可能性がある。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。

### 総合考察

本研究は、日本企業が新卒採用時にどのような人材を求めているかを、PROGテストのコンピ

テンシーを分類カテゴリとして、調査したものである。まず、調査1と調査2の結果が類似していることから、求人情報として公表される「求める人材像」と、採用担当者が重視する項目とは、類似していることが確認できた。

公表された「求める人材像」の分析においても、人事担当者への質問票調査においても、親和力、協働力、実践力、行動持続力および自信創出力を高い人材を求める企業が多いことがわかった。実際の採用活動においては業種や企業によって重視するコンピテンシーが異なるであろうが、総体としてみれば、この5コンピテンシーが要求される場合が多いと見て良いであろう。本研究でいう実践力は効果的な計画に沿った実践行動をとる力、行動持続力は主体的に動き、良い行動を習慣づける力、自信創出力はポジティブな考え方やモチベーションを維持する力である。岩脇(2004)のいう自ら行動する主体と類似したものであり、2000年代以降の日本企業が新卒者に主体性、自律性を求めることが確認された。一方、親和力は円満な人間関係を築く力、協働力は協力的に仕事を進める力である。対人基礎力領域の中で統率力(場を読み、目的に向かって組織を動かす力)が相対的に重視されていないことに注意すると、岩脇(2006, 2007)のいうコミュニケーション能力というよりも、アピランス(立居振舞や態度が礼儀や常識にかなっており、外見や話し方が明るく元気なこと)に近いかもしれない。周囲と円滑な人間関係を築いて協力し、意欲を維持して、行動を主体的に持続できる人物が望ましいと考えているようである。相対的に見れば、課題を発見し、計画をたて、統率するというリーダー的な能力は重視されず、フォロワー的な人物が、求められているのかもしれない。

上記のコンピテンシーが、個人面接、集団面接、グループワークという対人行動場面での言動を中心に評価されていた。評価シートの詳細については不明であるが、70%近い企業で標準化された評価シートが作成されており、採用したい人物を判定できるように工夫がなされている。

しかし、実際に各企業に採用された学生のコンピテンシーは、個人ごとに大きく異なっている(PROG白書プロジェクト, 2018)。たしかに各業種や企業に採用された学生の平均値を比較すると、各コンピテンシーの高低に特色が見られる。しかし採用者を個別にみると、平均値以上のレベルにあるコンピテンシー特性は学生ごとに多様であり、「求める人材像」を中心に採用したようには見えない。PROG白書プロジェクト(2018)は実際に採用された学生のデータであり、いわば現実である。平均値として業種・企業ごとの雰囲気や社風があり、一方で多様な人材が採用され、働いているという点を表しているのであろう。このような企業内の多様性が生まれる理由は不明であるが、面接の限界ということも考えられる。

面接という手法の先行研究を見てみれば、面接という短時間の対人行動場面の言動でコンピテンシーを測定できるかどうかは、疑問である。面接では、面接官は応募者のコンピテンシーを直接観察して評価しているのではない。面接では、課題の達成経験を学生に掘り下げて尋ねていき、そのときの態度や表情から社風との相性や対人印象が、会話の進め方からコミュニケーション能力が判断される。また、発言した経験の中に「課題達成志向」、「自己コントロール力」、「コミュニケーション能力」などの要素が含まれるかどうかによって、能力が判断される(岩脇, 2007)。ところが、職務経験がある場合でさえも、構造化した情報を得れば職務遂行能力の推定がある程度は可能

だが、その個人のコンピテンシーの評価は困難である（今城・福山，2008）。まして職務と関係のない学生の経験から、その学生のコンピテンシーを推定することは、さらに困難であろう。また、面接での評価には面接者の要因だけでなく、評価者の特性や組織の要因も影響する。例えば、面接者は自分と性格特性の類似した応募者を高く評価してしまうバイアスがある（今城，2005）。また複数の面接者間の評価が一致するかという信頼性もそれほど高くなく、独立して評定すべき複数の要素を独立して評定せず、全体印象にもとづいた評価をしている可能性も指摘されている（鈴木，2016）。今城（2016）は就職試験で広く利用されているSPI2による性格特性検査の結果と面接評価結果の関係を分析した。その結果、多くの組織での面接評価において、初期印象での外向性と情緒安定性が、最終的な評価に影響していることを示した。これらの結果は、新卒採用に応募した学生が話す達成経験からコンピテンシーを評価しようとしても、困難なことを示唆している。

以上を踏まえると、日本企業が新卒採用時に「求める人材」は、親和力、協働力、実践力、行動持続力および自信創出力が高い人材と考えられる。本研究では、業種や企業規模による比較を行っておらず、異なることは十分に考えられる。しかし、個別の企業や業種への対応を目的とした教育を行わない以上、どのような人材が求められやすいのか、いわば平均的な「求める人材」像を明らかにすることには、一定の意義があるだろう。ただし新卒採用という場面で見れば、これらのコンピテンシーを面接で表現する能力の影響も大きいだろう。面接では、応募者が質問に回答した内容から、間接的にコンピテンシーが評価される。したがって、言動として十分に表現されなかったコンピテンシーは、評価されない。面接での表現がどのような能力に基づくものか、またそれは高等教育で育成すべき「学力」なのかなどについても、検討する必要があるだろう。

## 引用文献

- 浅海健一郎. (1999). 子どもの「主体性尺度」作成の試み. 人間性心理学研究, 17, 154-163.
- 中央教育審議会. (2012). 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）.
- 中央教育審議会. (2014). 新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた 高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について—すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるために—（答申）.
- 中央教育審議会. (2016). 個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について（答申）.
- 中央教育審議会. (2018). 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン.
- 藤原喜悦・石川勤. (1968). 自主性診断検査. 金子書房.
- 畑野快・斎藤有吾. (2017). 項目反応理論による主体的な学修態度尺度の特性分析. 日本教育工学会論文誌, 40, 379-386.
- 今城志保. (2005). 面接評価の実証的研究：応募者、面接者、組織が面接評価に及ぼす影響の多水準分析. 産業・組織心理学研究, 19, 3-16.

- 今城志保. (2016). *採用面接評価の科学—何が評価されているのか—*. 東京：白桃書房.
- 今城志保・福山亜紀子. (2008). 採用場面における構造化された情報収集の効果についての検討. *経営行動科学学会第11回年次大会発表論文集*, 273-278.
- 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, 309-327.
- 岩脇千裕. (2006). 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*, 1, 36-49.
- 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*, 49, 49-59.
- 麦山亮太・西澤和也. (2017). 大企業と中小企業が新卒者に求める能力は異なるか：求人情報サイトへのトピックモデルの適用. *理論と方法*, 32, 214-227.
- PROG 白書プロジェクト. (2015). *PROG 白書 2015—大学生 10万人のジェネリックスキルを初公開—*. 東京：学事出版.
- PROG 白書プロジェクト. (2018). *PROG 白書 2018—企業が採用した学生の基礎力と PROG 研究論文集—*. 東京：学事出版.
- 鈴木智之. (2016). 面接評定要素に着目した採用選考面接の評価者間信頼性の実証分析. *日本労務学会誌*, 17, 69-91.