

新卒就職活動生を対象にした個人の 特性と面接における志望度の関係

岩井中 健 門山 沙也伽
藤本 浩之 松谷 貴裕

長引く景気低迷による人件費削減に伴って、日本企業では人材の「質」がより一層重視され始めており、採用活動における優秀な学生の確保が必要とされている。本研究では、企業が採用活動において、どのような対応をすれば新卒就職活動学生の志望度をコントロールできるのかについての理解を深めることを目的とする。就職活動学生の志望度の変化を調べた先行研究は多いが、それらの多くは就職活動学生を包括的に捉えたものであり、全員が同質的であると捉えている。そこで我々は就職活動学生の個人特性に注目する。その特性のうち、企業が学生に求める能力として特に重要な自尊心、自己効力感、社会的スキルについての仮説を導出する。調査は、2014年度卒業予定の就職活動を終えた大学生を対象に、SNS サイトである Facebook を通じたアンケート形式で行われた。その結果、106名から有効な回答を得た。データの解析には、ロジスティック回帰分析が用いられた。分析の結果、複数の仮説が支持され、個人の特性によって志望度を変化させる要因が異なることが明らかとなった。

1. 問題意識

バブル崩壊以降の長引く不況の影響もあり、企業が新卒採用者数を減らしたことで、昨今の学生が行う就職活動は非常に厳しいものとなっている。そのため、学生は多数の企業・業界に応募して、その中からなんとか内定を得るといった活動が主流となっている。就職情報サイト、ディスコ(2013)の調査によれば、就職活動をする学生(以下、就職活動生)1人当たりの志望業界数は約3業界で、採用活動開始直前の11月時点と、選考開始時期の4月時点では志望業界に変化が見られる。また、就職活動生に対してのインタビュー調査を行った研究では、志望業界の変容過程には4つのカテゴリー(拡張型、断絶型、絞込型、単一型)が存在し、志望業界は増減する可能性があることが示唆された。この結果から、就職活動中に志望業界が様々に変化することが見て取れる(田澤, 2004)。つまり、就職活動を行う中で、就職活動生が当初希望していた業界や企業と異なる業界や企業に興味を抱き、志望度を上げている事象が存在している。一方で、就職活動中の企業の対応などによって、当初志望していた企業や業界への志望度が大きく下がるケースも見られる。

就職活動生が多数の企業を同時に志望し、また志望企業が変化しやすい現状において、確実に優秀な人材を確保するためには、応募者の志望度を常に高く保つ必要がある。また、たとえ優秀な人材を採用できたとしても、その人材が当初に比べて企業への志望度を下げてしまい、入社後も意欲をもって働かないならば意味がない。よって、企業は応募者の志望度をコントロールできるように、行動することが求められる。

就職活動における企業側の行動、つまり、内定を出すまでの新卒採用プロセスには、実務上、大きく2つのプロセスがある。1つが採用広報プロセスである。このプロセスにおいて企業は、ウェブサイトの公開や会社説明会、インターンシップの開催などの採用広報を行う。もう1つが採用選考プロセスである。このプロセスでは、適性検査や書類選考、採用面接における対人接触を通して、応募者の選別を行う(林, 2009)。

採用広報プロセスでは、応募者を集めることを目的として、応募者に対し様々な情報提供が行われる。一方で、採用選考プロセスでは、選考が主目的となり、採用広報プロセスに比べ応募者の志望度は軽視される傾向がある。しかし、選考辞退や内定辞退による優秀な人材の喪失やコストの問題などを考慮すると、採用選考プロセスにおける応募者の志望度は、採用広報プロセスにおけるそれ以上に重視すべき問題である。

また、効果的な採用選考を行う上では、学生一人ひとりの特性に注目し、それに応じた行動をとる必要がある。なぜなら、採用選考における採用者側の行動が、特定の特性をもつ学生には効果的である一方で、他の特性を持つ学生にとっては別の効果をもたらす可能性があるからである。さらに、学生個人の特性は、採用選考だけでなく入社後においても重要である。本人の特性が異なると、同じ職場環境であっても異なる態度や行動につながる可能性があり、業績にも影響を与えられられるからである。

そこで、本研究では、採用選考プロセスと個人の特性に着目し、どのような特性を持つ就

職活動生が、企業側のどういった行動に対し、その企業に対する志望度を変化させるのか、を明らかにすることを目的とする。また、企業が求める特性を持つ人材を集めるには、どのような選考を行えばよいかについての理解を深める。

2. 先行研究

企業の採用活動が、応募者に与える影響についての先行研究として、RJP(Realistic Job Preview)理論を手掛かりとした採用のあり方(堀田, 2007)が挙げられる。RJPとは、組織や仕事について、悪い情報も含めて誠実に応募者に伝えることである。堀田は、体験的就業を通じたマッチング(インターンシップなど)に着目し、学生の満足度を高め、かつ企業の採用にも貢献する、「RJPとして」望ましいインターンシップの形として、①企業の誠実な姿勢と配慮を示すこと、②仕事内容についての十分な情報の提供、③現役社員との率直な関わり、が重要であると述べている。

他に、人事採用面接における表情の役割と影響(高木, 2011)が挙げられる。高木は、面接官の表情と志願者の対人不安傾向が、面接場面に関する志願者の自己評価に与える影響を実験により検証した。結果、面接官が肯定的表情を多く表出することで、志願者は好印象を与えられたと判断すること、肯定的表情が多くとも「不採用になる」と予測した志願者は、肯定的表情が少なくとも「採用される」と予測した志願者に比べ、対人不安が高いことを明らかにした。

さらに、採用過程において形成される組織イメージを測定するための尺度の開発と、その項目特性について調査を行った研究(高橋・野口・安藤・渡辺, 1999)や、面接者間の価値観、組織風土の認知、人間観などの違いが応募者の評価に与える影響について検証した研究(今城, 2009)なども、採用活動と応募者との関係についての先行研究として挙げられる。

しかし、こうした研究の多くは応募者全体的な研究であり、応募者一人ひとりの特性が異なっていることを前提とするような見方をされているものは少ない。さらに、個人特性に着目したものとしては、転職志向が組織施策や個人特性に起因するののかについての研究(宋, 2008)や、職場における違反と個人特性との関連について明らかにした研究(堀・上瀬・下村・今野・岡本, 2003)などが挙げられるが、採用選考と個人特性との関連を吟味した研究は、管見の限り見当たらない。

したがって、本研究において、企業に対する志望度に影響を与える重要な要因として、採用選考プロセスと個人の特性との関連性に着目し、具体的に企業側のどういった行動が、どのような特性を持つ就職活動生に対し影響を与えるのか、を明らかにすることの意義は大きいと考えられる。

3. 仮説の導出

本研究では、採用選考プロセスと学生の個人特性との相互作用が、学生の志望度にどのような影響を与えるか、を検証していく。学生の個人特性としては、企業が求める人材像の構成要素となっており、かつ面接などの採用選考において見極めることができると考えられる、「中核的自己評価」、「社会的スキル」を取り上げる。

「中核的自己評価」は、モチベーション、職務パフォーマンス、目標設定などと関連することが確認されている(Erez, Amir; Judge, Timothy A,

2001)ことから、選考において重視すべき特性であると言える。本研究では、中核的自己評価の中でも代表的かつ研究蓄積がなされている、「自尊心」に焦点をあてる。また、同じく中核的自己評価を構成する要素の1つであり、困難への耐性や努力の度合いにも影響を与えるとされ (Bandura, 1985)、業績との関係も深いと考えられる「自己効力感」に着目する。続いて「社会的スキル」は、企業が選考時に重視する要素として「コミュニケーション能力」が第一位として挙げられている(日本経済団体連合会, 2011)ことからわかるように、企業の選考基準となる重要な要素であると考えられる。

3-1.自尊心と応募者選考

個人の特性の1つである自尊心は、「自我の領域における自己評価の感情」と定義される (James, 1890)。また James は、自尊心=成功(success)/願望(pretensions)、と定式化し自尊心は分母となる願望の水準と成功の水準によって規定されると論じた。また、自尊心は職務満足感と関連性があり、自尊心の高い人の方が低い人に比べ、職務満足度が高いというデータが示されている(Robbins・高木, 2009)。被採用者の短期離職を避けたい企業の採用活動において、職務満足度を左右する応募者の自尊心は重要な特性であると考えられる。

本研究では、就職活動生の自尊心と、面接官の行動や態度そして企業への志望度との間に関連性があると考えられる。

Baumeister & Leary (1995)が自尊心の役割・機能として提起したのが、自尊心が社会適応や他者からの承認の感覚と関わっているとする「ソシオメーター理論(socio-meter theory)」である。Baumeister & Leary は、自尊心を他者から自身がどれだけ認められているか否かを知るための主観的な計量器(メーター)であると仮定して、このメーターを高めるために他者と協力したり、社会的に認められるような行動を積極的にとろうとすることを考えた。また、自尊心が高い者に比べ、低い者は自己関連的な意味を持つ外的な手がかりにいつそう依存的であり、また影響を受けやすい(Schrauger, 1975)。したがって、自尊心が低い学生ほど面接での自己評価の影響を受けやすく、その評価が高くなっていると感じるにつれ、その評価をさらに求めようと志望度を上げ、その評価が低くなっていると感

じるにつれ、それを避けようと志望度を下げる、と考えられる。

応募者は、採用選考で接した従業員を企業の代表と捉え、彼らの行動・態度から自分たちの評価を読み取ろうとする(Rynes, Bretz Jr & Gerhart, 1991)。また、Taylor & Bergmann(1987)は、柔和な態度の面接担当者と接したとき、応募者は企業を魅力的に感じ、強く志望することを明らかにした。これらの研究から本研究では、学生が自己評価を読み取る情報源を、面接官の反応と考える。ゆえに、自尊心が低い学生ほど、面接官の反応が大きく明るくなるにつれ志望度が上がる度合いと、面接官の反応が厳粛でシンプルになるにつれ志望度が下がる度合いが大きいと予想される。よって我々は以下のような仮説を提示する。

仮説1 自尊心が低い学生ほど、面接官の反応が大きく明るくなるにつれ志望度が上がる度合いと、面接官の反応が厳粛でシンプルになるにつれ志望度が下がる度合いが大きいだろう。

3-2. 自己効力感と応募者選考

Bandura(1977)は、社会認知理論の中核となる概念である、自己効力感を提唱した。自己効力感とは、「ある結果を生み出すための行動をどの程度上手くできるかという個人の確信」と定義できる。また、これは目標に対してどれだけ努力できるか、困難な状況にどれだけ耐えうるかを決定するとされる。さらに能力とも関連し、強い自己効力感を持つ者は、たとえ限られた能力でも、その能力を上手く働かせ、さらに努力するとされる(Bandura, 1985)。つまり、自己効力感の高い人は困難にもめげることなく努力を続けることができ、結果として高い業績をあげることができる。これは、企業の採用活動において重視すべき応募者の特性であると考えられる。

また、この自己効力感は、進路選択行動との関係が深く例えば、進路決定(Luzzo, 1995)、職業未決定(Taylor & Popma, 1990)との関連性が示されている。また、わが国においても、進路選択と自己効力(浦上, 1995)、キャリア教育と自己効力感(川瀬、辻、竹野、田中, 2006)において研究されているように、自己効力感が就職活動生の行動を理解する上で、重要な概念であることがわかる。

本研究では、就職活動生が未体験の課題に対して抱く自己効力感と、面接での雰囲気、そして応募企業に対する志望度とが関連していると考えられる。Lent, Brown & Hackett(1994)は、Bandura(1986)の社会的認知理論を応用し、社会・認知的進路理論を展開した。ここでは、自己効力感、結果期待、目標が理論の中核をなしており、自己効力感が高く良い結果が得られると考えるとき、人は活動に興味を持ち目標設定を行うと考えられている。また、自己効力感の高い人は、その自己評価に見合うやりがいのある課題を選択すると示されている(Bandura, 1997)。したがって、自己効力感の高い就職活動生は、自己の高い評価を再

確認できるような、やりがいのある仕事ができる企業に興味を持ち、目標にすると考えられる。就職活動生が企業選択の際に利用する情報源としては、従業員の行動・態度、採用選考での扱われ方、面接でのコミュニケーション、の3つが機能する可能性がある(Breaugh, 1992)。本研究では、これら3つの中から特に面接でのコミュニケーションに注目する。なぜなら、仕事内容についての情報を最も多く直接的に得られるのは、面接での対話であると考えられるからである。よって、自己効力感が高い学生は、面接において応募者を試す雰囲気を出し、学生にやりがいのある適度に困難な仕事ができることを期待させる企業を志望するだろう。以上より、我々は以下のような仮説を提示する。

仮説 2 就職活動自己効力感の高い学生は、回答者を試す雰囲気であるほど志望度が上がるだろう。

3-3.社会的スキルと応募者選考

社会的スキルは、人間関係を形成し、維持するために必要とされる要因の一つである。一般に、①社会的状況において仲間から受け入れられる行動、②強化を受ける確率を最大にし、罰や消去の随伴性を減少させるような状況に依存した社会的行動、③ある状況で重要な社会的結果を予測する、社会的妥当性のある行動である (Gresham, 1986; Elliot & Gresham, 1987) と定義され、また菊池 (1988) によれば、社会的スキルは「対人関係を円滑にすすめる具体的行動」と定義されている。つまり、周囲の人とコミュニケーションを取りながら仕事を行っていくために求められる能力の代表例である。

経済産業省が 2007 年に行った調査の中に、組織や地域社会の中で仕事を行っていくために必要な能力として 12 の能力要素をあげているが、そのうち 6 つが対人関係に関する能力である。これは社会的スキルが仕事を行う上で重要であることを示している。また、戸ヶ崎・岩上・嶋田・坂野 (1998) は、社会的スキルが人の自尊心を高める効果があることを明らかにしている。我々は面接の場において、会話に即した質問を繰り返すことによって受験者の自尊心を高め、志望度を上げるのではないかと仮定する。

仮説 3-1 社会的スキルの高い学生は、準備された質問をきちんとこなすよりも、会話に沿って質問をこなす方が志望度は上がる。

また、面接官が一方的に質問するのではなく、学生に質問をさせることも重要である。質問に対して丁寧に答えることで対話を意識させ、社会的スキルの高い学生の志望度の上昇につながると考えられるからである。よって以下の仮説を導出する。

仮説 3-2 社会的スキルの高い学生は、学生からの質問に対する面接官の答えが積極的であるほど志望度が上がる。

4.実証分析

4-1.方法

仮説を検証するため、2014 年度卒業予定の就職活動を終えた大学生に、2013 年 11 月、アンケート調査を行った。SNS サイト Facebook を通じて著者の友人・知人に回答、拡散に協力いただき 106 回答を得た。質問紙調査には大学生の個人情報を記入する欄はなく、回答者の匿名性は保持された。

4-2.測定尺度

本研究の目的である、個人の特性と就職活動の面接による志望度の上下を明らかにするため、これらに関する従属変数、説明変数をアンケート調査によって測定した。アンケート調査の前半部には、個人の特性についての質問項目を配置した。アンケート調査の後半部には、就職活動の面接で最も志望度が上がった企業、志望度が下がった企業を 1 社ずつ思い浮かべてもらい、それぞれの企業に対する面接の情報や印象を答えてもらうという形式をとった。本研究で使用した質問項目は表 1 の通りである。既存の尺度がない、面接についての質問項目は、就職情報サイトである Jobweb の調査レポートをもとに作成した。回答方法は、5 件法によるリッカート尺度（1：そう思わない～5：そう思う）を使用した。また、測定尺度の信頼性係数 α については、やや低い尺度もあったが、許容範囲であると判断し、今回の分析に用いることとした。

(1)従属変数

面接で「最も志望度が上がった企業」のケースが 1、「最も志望度が下がった企業」のケースが 0 となるようにコード化した。

(2)説明変数

自尊心の測定には Rosenberg(1965)に用いられた 4 項目を、社会的スキルには Ferris et al. (2001)に用いられた 4 項目を使用した。就職活動自己効力感については、Vinokur, Price, & Caplan (1991) によって開発された尺度のうち 5 項目を使用し、この先の就職活動における各々の項目について自信の度合いをたずねた。面接についての項目には、就職情報サ

イト Jobweb が 2013 年 4 月末に実施した「2014 年度卒学生・就職活動振り返り調査」より、「面接で志望度に影響したこと」から抜粋した。それぞれの項目を測定する設問を用意し使用した。

(3)ダミー変数

本研究では面接の業界をコントロールする変数をダミー変数として投入した。

表 1 本研究で使用した質問項目と信頼性係数 α

質問項目
1.自尊心($\alpha = 0.55$)
少なくとも人並みには価値のある人間である
何かにつけて自分は役に立たない人間だと思う(R)
自分に対して肯定的である
もっと自分を尊敬できるようになりたいと思う(R)
2.社会的スキル($\alpha = 0.70$)
私は他人の置かれている立場に立つことができる
私は他人の本音や真の動機を察知することが得意である
私は他人の言葉以外の動作から本心を理解する事が得意ではない(R)
私は社交的な場ではどのように振舞えばよいのかわかっている方だ
3.就職活動自己効力感($\alpha = 0.62$)
就職活動中、自分はあまりよい結果は出ないだろう、と思っていたほうである(R)
自分の持っている技術や能力を自信をもって列挙できた
会社に対して自分自身を売り込む自信があった
就職活動を始めたときは心が落ち着かなくなった(R)
4.面接官の態度、話を聞く姿勢(反応が大きく明るい⇔反応はシンプルで厳粛)($\alpha = 0.80$)
面接官は、自分が発言するたびに頷いた。
面接官は、自分の発言に対してあまり反応は示さなかった。(R)
面接官は、自分の発言に対して表情や身振り手振りで反応を示した。
面接官は、自分の発言に対して必要以上の反応は示さなかった。(R)
5.質問される内容(回答者を試す雰囲気⇔会社を売り込む雰囲気)($\alpha = 0.58$)
面接官は、自分の粗を探するような質問をした。
面接官は、自社の現状ひいては社会の厳しさを示すような質問をした。
面接官は、質問をとおして自社の魅力を示した。(R)
面接官は、ときに自社に良い印象をもたせるような話し方をした。(R)
6.面接官の話の促し方(会話に沿って重ねてくる⇔準備された質問をきちんとこなす)($\alpha = 0.66$)
面接官は、自分の発言に対して重ねて質問をした。
面接官は、あらかじめ用意された質問を順にこなしていった。(R)
面接官は、自分の発言に対して新たな質問はしなかった。(R)
面接では、ときに回答者によって異なる質問が見られた。
7.学生からの質問に対する面接官の受け答え(積極的に取り入れている⇔消極的)($\alpha = 0.64$)
面接官に逆質問する機会は準備されていなかった。(R)
面接官に逆質問したとき、質問内容を越えた詳しい回答を得た。
面接官に逆質問したとき、面接官は質問内容に端的に答えた。(R)
面接官に逆質問する時間が長く準備されていた。

表 2 分析に使用した変数の平均、標準偏差、および相関行列

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5
1.自尊心	3.333	0.636					
2.社会的スキル	3.654	0.696	0.156				
3.就職活動自己効力感	3.495	0.831	0.433	0.230			
4.面接官の態度、話を聞く姿勢	3.166	1.015	0.011	-0.065	0.071		
5.質問される内容	2.908	0.921	-0.021	-0.061	-0.017	-0.436	
6.面接官の話の促し方	3.497	0.856	0.064	0.064	0.120	0.545	-0.102
7.学生からの質問に対する面接官の受け答え	3.063	0.756	-0.026	-0.050	0.001	0.519	-0.198
8.業界1(ダミー)	0.367	0.484	0.029	-0.079	-0.007	0.227	-0.073
9.業界2(ダミー)	0.054	0.227	0.063	0.062	-0.111	-0.105	-0.020
10.業界3(ダミー)	0.036	0.187	-0.140	0.085	0.069	0.032	0.019
11.業界4(ダミー)	0.247	0.433	-0.102	0.039	-0.132	-0.125	0.046
12.業界5(ダミー)	0.054	0.227	-0.105	-0.034	0.057	-0.033	0.053
13.業界6(ダミー)	0.072	0.260	0.156	-0.104	0.072	-0.034	0.167

	6	7	8	9	10	11	12
1.自尊心							
2.社会的スキル							
3.就職活動自己効力感							
4.面接官の態度、話を聞く姿勢							
5.質問される内容							
6.面接官の話の促し方							
7.学生からの質問に対する面接官の受け答え	0.368						
8.業界1(ダミー)	0.076	0.036					
9.業界2(ダミー)	-0.108	-0.073	-0.182				
10.業界3(ダミー)	0.029	-0.027	-0.148	-0.046			
11.業界4(ダミー)	-0.096	0.040	-0.437	-0.137	-0.111		
12.業界5(ダミー)	0.172	-0.038	-0.182	-0.057	-0.046	-0.137	
13.業界6(ダミー)	0.124	0.077	-0.213	-0.067	-0.054	-0.160	-0.067

業界1: メーカー(水産・農林・建設・住宅・化学・食品・化粧品・医薬品・機械・自動車・電機・鉄鋼・金属・石油など)

業界2: 商社(総合商社・専門商社)

業界3: 百貨店・ストア・専門店(百貨店・スーパー・コンビニ・専門店)

業界4: 金融・証券・保険(銀行・信用金庫・証券・生命保険・損害保険・クレジット・リース・外資系金融・政府系金融など)

業界5: 情報(放送・出版・新聞・広告・通信)

業界6: ソフトウェア・情報処理(ソフトウェア・情報処理・ゲームソフト・インターネット関連)

業界7: サービス(インフラ・エネルギー・コンサル・不動産・レジャー・医療・福祉・教育など)

4-3.分析・結果

前章節で述べた仮説を、ロジスティック回帰分析を用いて検討した。まず、仮説 1 を実証するため「自尊心」と「面接官の態度、話を聞く姿勢」を説明変数として投入した。その結果、自尊心が低い学生のロジスティック曲線は

$$y = \frac{\exp[16.388 + -6.742 * 2.957 + -4.216 * x + 1.796 * 2.957 * x]}{1 + \exp[16.388 + -6.742 * 2.957 + -4.216 * x + 1.796 * 2.957 * x]}$$

となり、自尊心が高い学生のロジスティック曲線は

$$y = \frac{\exp[16.388 + -6.742 * 4.350 + -4.216 * x + 1.796 * 4.350 * x]}{1 + \exp[16.388 + -6.742 * 4.350 + -4.216 * x + 1.796 * 4.350 * x]}$$

となった。なお、自尊心の高低は平均±1標準偏差を用いて決定した。分析結果(表 3-1)をみると、志望度の上下には「自尊心」と「面接官の態度、話を聞く姿勢」が交互作用を起こしていることが認められる。また、これらの関係をグラフ化したところ、自尊心が高い学生に比べ、自尊心が低い学生の方が面接官の反応に志望度がより大きく左右されることがわかる。(図 1)。したがって、仮説 1 は支持された。

仮説 2 の検証では、説明変数として「就職活動自己効力感」と「質問される内容」を投入した。就職活動自己効力感の高低については仮説 1 と同様に行った。分析結果(表 3-2)より、「就職活動自己効力感」と「質問される内容」は志望度の上下に交互作用を起こしていることが確認された。なお、自己効力感が低い学生と高い学生のロジスティック曲線をグラフ化してみると、自己効力感の低い学生は質問される内容に大きく影響を受け、自己効力感の高い学生はあまり影響を受けないことがわかる。(図 2)。したがって、仮説 2 は支持されたとはいえないが、回答者を試す雰囲気であっても、就職活動自己効力感が高ければ、あまり志望度が下がらないことが明らかになった。

仮説 3 も上記と同様に検証した。まず仮説 3-1 の検証では、説明変数として「社会的スキル」「面接官の話の促し方」を投入した。分析結果(表 3-3)より、「社会的スキル」と「面接官の話の促し方」は志望度の上下に交互作用を起こしていると認められた。仮説 3-1 の検証で推定されたロジスティック曲線をグラフ化すると、社会的スキルの低い学生に比べ、社会的スキルの高い学生は面接官の話の促し方によって大きく影響を受けることがわかる(図 3)。ここでも社会的スキルの高低には平均±1 標準偏差を用いて決定した。以上より、仮説 3-1 は支持された。なお、仮説 3-2 の検証では「社会的スキル」「学生からの質問に対する面接官の受け答え」を説明変数として投入したが、有意な交互作用が認められなかったため仮説は支持されなかった。

表3-1重ロジスティック回帰モデル

変数	係数	SE(標準誤差)	P値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	-14.496	4.667				
業界1(ダミー)	-0.592	0.632	0.349	0.553	0.153~1.859	
業界2(ダミー)	-0.187	0.991	0.850	0.829	0.114~5.892	
業界3(ダミー)	-1.074	1.228	0.382	0.342	0.027~3.835	
業界4(ダミー)	-0.956	0.692	0.167	0.385	0.095~1.461	
業界5(ダミー)	0.676	0.995	0.497	1.967	0.291~15.308	
業界6(ダミー)	-1.243	0.965	0.198	0.289	0.041~1.883	
自尊心	2.713	1.229	0.027	15.069	1.259~178.861 *	
面接官の態度、話を聞く姿勢	4.964	1.463	0.001	143.154	8.841~2967.560 ***	
自尊心:面接官の態度、話を聞く姿勢	-0.907	0.387	0.019	0.404	0.185~0.870 *	

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

表3-2重ロジスティック回帰モデル

変数	係数	SE(標準誤差)	P値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	11.228	3.244				
業界1(ダミー)	0.175	0.505	0.730	1.191	0.438~3.209	
業界2(ダミー)	-0.722	0.845	0.393	0.486	0.087~2.542	
業界3(ダミー)	-0.076	0.929	0.935	0.927	0.141~6.100	
業界4(ダミー)	-0.649	0.552	0.240	0.523	0.173~1.529	
業界5(ダミー)	0.852	0.886	0.336	2.344	0.442~15.545	
業界6(ダミー)	-0.382	0.773	0.621	0.682	0.144~3.107	
就職活動自己効力感	-2.400	0.833	0.004	0.091	0.016~0.422 **	
質問される内容	-3.481	1.025	0.001	0.031	0.003~0.199 ***	
就職活動自己効力感:質問される内容	0.745	0.268	0.005	2.107	1.283~3.717 **	

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

表3-3重ロジスティック回帰モデル

変数	係数	SE(標準誤差)	P値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	14.500	6.391				
業界1(ダミー)	-0.339	0.628	0.590	0.713	0.199~2.387	
業界2(ダミー)	-0.014	1.121	0.990	0.986	0.108~9.382	
業界3(ダミー)	-1.162	1.222	0.342	0.313	0.026~3.552	
業界4(ダミー)	-1.069	0.678	0.115	0.343	0.086~1.262	
業界5(ダミー)	-1.154	1.066	0.279	0.315	0.038~2.654	
業界6(ダミー)	-2.031	0.950	0.033	0.131	0.019~0.808 *	
社会的スキル	-6.267	1.947	0.001	0.002	0.000~0.072 **	
学生からの質問に対する面接官の受け答え	-3.456	1.771	0.051	0.032	0.001~0.956 .	
社会的スキル:学生からの質問に対する面接官の受け答え	1.651	0.534	0.002	5.212	1.912~15.903 **	

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

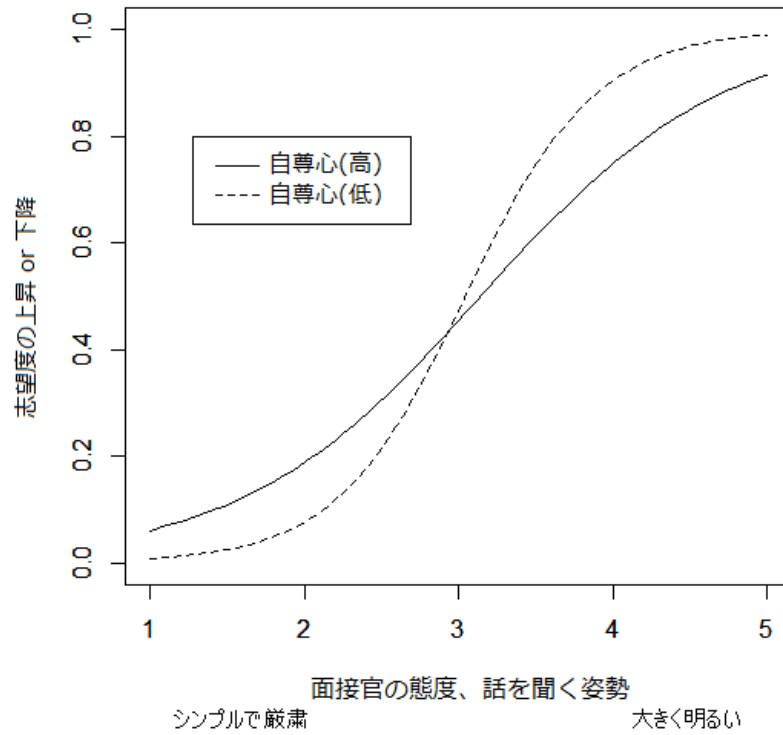


図1. 仮説1の検証結果

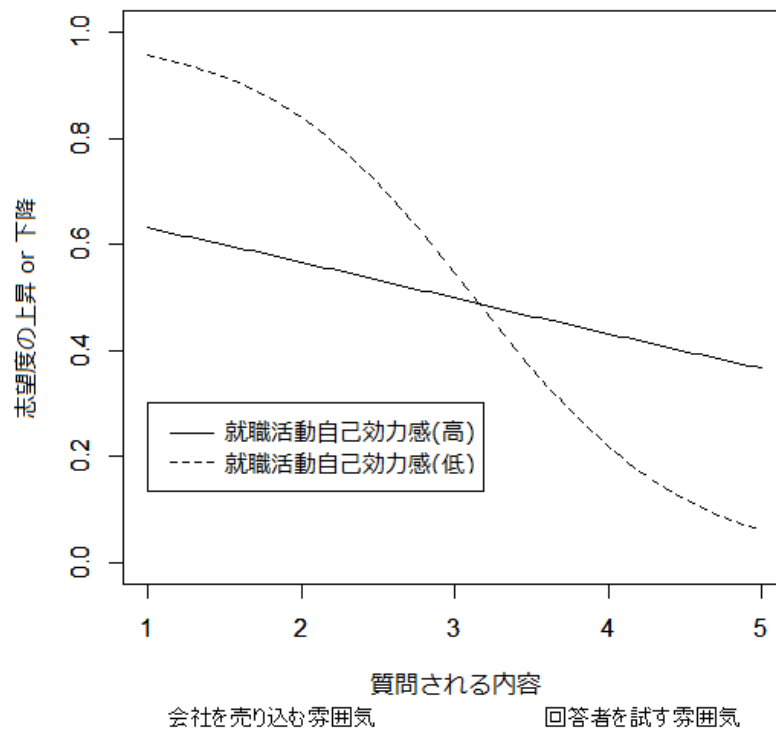


図2. 仮説2の検証結果

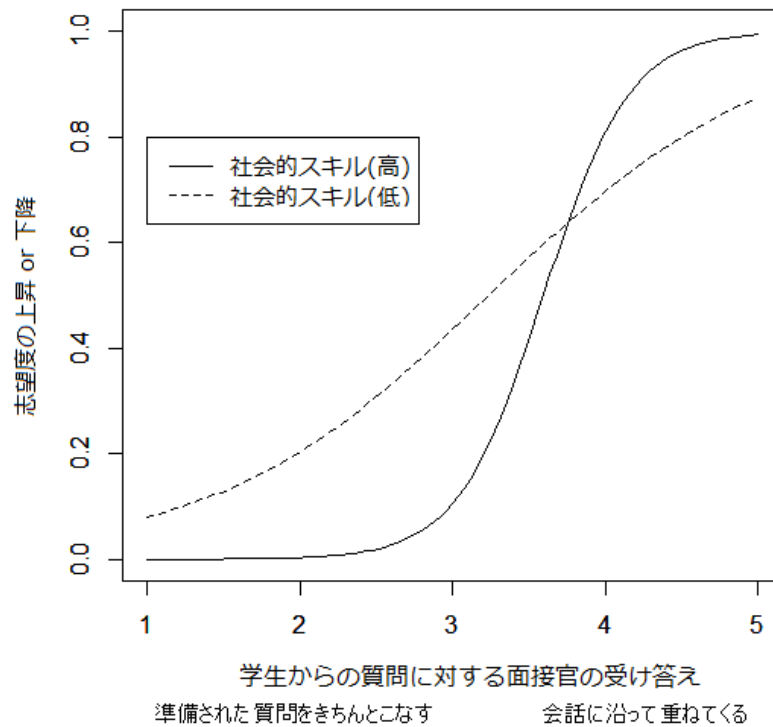


図3. 仮説3-1の検証結果

5. 考察

本研究では、就職活動生の個人特性に着目し、それによって選考プロセスにおける企業側のどのような行動が志望度の変化に影響を与えるのか、についてアンケート調査を行い、そこから得られたデータを基に検証を行った。検証の結果、基本的な個人特性の1つである自尊心が、面接官の反応による志望度の変化に影響を与えていることがわかった(仮説1)。具体的には、面接官の反応が大きく明るいほど志望度が上がる度合いが大きいこと、特に自尊心が高い学生に比べ自尊心が低い学生はその度合いが大きいこと、が示された。これは、自尊心と外部の影響についての研究(Campbell & Lavalley, 1993)や、面接官の態度と志望度に関する研究(Taylor & Bergmann, 1987)とも整合的である。面接官の反応を操作することで、自尊心の高い、もしくは低い学生の志望度を向上させ採用につなげることができる、と言えるだろう。

また、自己効力感面接官が応募者を試すような状況において、志望度に影響を与えることがわかった(仮説2)。つまり、就職活動自己効力感の低い学生は、回答者を試す雰囲気であるほど志望度が下がる。一方で、就職活動自己効力感の高い学生は、面接官が出すそのような雰囲気に対する、志望度への影響は小さいことが確認された。よって、仮説2の通りに支持されたとは言えない。仮説構築段階において我々は、自己効力感の高い学生は、

自己評価に見合うやりがいのある仕事に興味を持つと考えた。そして、面接において応募者を試す雰囲気、学生にとってはやりがいのある適度に困難な仕事を期待させるものである、と予測した。しかし、検証結果を鑑みるに、学生にとって応募者を試す雰囲気が、やりがいのある仕事を予想させるものではない、という事情が反映されている可能性がある。例えば、学生を試そうとする雰囲気が圧迫面接と取られ、企業・仕事への評価を下げてしまうなどの場合である。しかし、応募者を試す雰囲気において、自己効力感の差が志望度への影響にも表れていることから、このような面接形式を取ることで、自己効力感の高い学生だけを選別することが出来得ることを示唆していると思われる。

さらに、社会的スキルが、面接官とのコミュニケーションによって変化する志望度に対し影響を与えていることがわかった(仮説 3-1)。言い換えると、社会的スキルの高い学生は、準備された質問をきちんとこなすよりも会話に沿って質問を重ねるほど志望度が上がる、ということが示された。これは、社会的スキルの高い者は低いものに比べ、積極的に相手に質問することで会話を展開していく傾向がある(谷村・渡辺, 2008)、という説とある程度整合的である。面接において、一方的な質問ではなく応募者にも質問をさせるなど、対話を意識することで、社会的スキルの高い応募者の志望度を高め採用につなげることができる、と考えられる。

しかし、予想に反し、社会的スキルの高い学生は、学生からの質問に対する面接官の受け答えが積極的であるほど志望度が上がる、という仮説は支持されなかった。ただ、自らが備えていると評価している社会的スキルの種類に関わらず、相手の応答度が主観的幸福感の高さと関係する(徳永・松下, 2010)、という研究結果がある。このことから、面接官の受け答えが積極的であることによって、学生はなんらかの幸福感を得ているはずだ。しかし、今回の研究結果からは、その幸福感が志望度の向上に結びついているとは言えず、面接官の応答と志望度の関係については更なる検証が必要である。

5-1.学術的貢献

既存の研究において、企業の採用選考プロセスが就職活動生の意識形成に与える影響についていくつか報告されている。例えば、林(2009)では、説明会の印象や採用担当者の好感度などが、就職活動生の企業イメージや志望度の変化に影響することが明らかにされた。

しかし、かつての研究の多くは、新卒採用プロセスが就職活動生の意識形成に与える影響について、就職活動生を包括的にとらえる傾向があった。つまり、就職活動生すべてが同質の人間と仮定した上での研究であり、個々の違いについては言及されてこなかった。

そこで、本研究では、回答者の人柄や能力といった個人の特性を合わせて質問することで、選考プロセスが就職活動生の企業に対する意識形成に与える影響は、個人の人となりの違いに応じて異なることにまで踏み込むことができた。この新たな切り口を導入するこ

とで、本研究は当該分野において一定の前進を加えることができたと言えよう。

また、既存の研究によって、採用選考プロセスが就職活動生の企業イメージを変化させることが明らかにされ、企業は採用活動の重要性を再認識するに至った。ただし、説明会や面接での対応が重要だということが漠然と分かった限りであり、どのような就職活動生に対して、どのような対応を行えばよいかというところまでは分からなかった。本研究の視点を加味することで、企業は就職活動生の個性の違いを考慮した上で、採用活動を捉え直すことが可能になった。

5-2. 研究上の限界と将来研究への指針

以上、本研究では、採用選考プロセスの中でも採用面接に焦点を当て、就職活動生それぞれの特性に応じた志望度の変化要因の解明に向けて、一定の前進を果たすことができたが、いくつかの研究上の限界を有している。

本研究における限界点の一つは、アンケートの調査対象の量と質の問題である。まず、アンケート調査で 106 の回答を得たが、個人の特性と志望度に与える影響をより精緻に明らかにするためには、サンプルが不足しているであろう。また、本調査では調査対象の性別や学歴、出身地を問わなかったため、分析結果では、全国の就職活動生の平均像を捉えきれない可能性が挙げられる。今後、より正確な就職活動生の姿を把握していこうとする場合には、今回のサンプルとは異なる大学生を用いながら、実証分析結果の追試を試みて、理論や仮説を拡張し、個人の特性と志望度に与える影響についてより深い理解を追求していくことも有効であろう。さらに、前章節でも触れたように、信頼性係数に関して、 α がやや低い尺度もあったが、本研究では許容範囲であると判断し、分析に用いることとした。よって、本研究をより確かなものにするためには、将来的な研究において、尺度の信頼性をより高めるための工夫が求められるであろう。さらに、調査依頼に際して、SNS サイト **Facebook** を主要な媒体として活用したが、**Facebook** を通して得た回答者には質的な偏りがあることも考えられる。つまり、**Facebook** を利用している学生の中でも、わざわざ時間を割いて調査依頼に応じてくれる学生は社会的スキルが高いなど、少なくともいくつかの点で、個人特性上の特徴があることも考えられる。よって、今後は有志形式でサンプルを集めるのではなく、例えば大学の講義室や企業の説明会場など、様々な特性をもつ就職活動生が混在する場で、全員一律に調査を依頼することが有効であろう。

別の限界点として、調査に用いられた変数の網羅性の欠如が挙げられる。仮説を導出するにあたって中核的自己評価の概念を用いた。これは、「自尊心」、「自己効力感」、「情緒安定性」、「統制の所在」の 4 つの項目で構成されているが、本研究においては、そのうち「自尊心」、「自己効力感」の 2 つの項目しか取り上げられていない。当該研究分野の網羅性を高めるためには、今後、残る 2 つの項目についても同様の研究が行われる必要がある。

さらに、研究対象を採用面接に限ったということが挙げられる。企業の採用活動は、他に採用ホームページの作成や会社説明会などがあり、それぞれ就職活動生の志望度への影響を考える上で重要な役割がある。例えば、就職情報サイトの Jobweb が実施した調査では、「就職活動を進めて行くうちに志望度が上がっていった」就職活動生に対して、「最も志望度が高い内定先への志望度が上がったのは、どんな時でしたか」という質問がされている。そのうち、「その企業の選考を受けた時」と回答した人が 43.9%いるのに対して、「その企業のセミナー・説明会に参加した時」と回答した人も 37.9%と同様に多くいた。よって、採用活動が就職活動生の志望度に与える影響の全体像を捉えるためには、その他の採用活動についても、本研究と同様の研究を行うことが求められる。今後、本研究のように、就職活動生個人の特性と志望度に与える影響に関する知見が、より広く深く捉え直されることを切に願う。

6.実践へのインプリケーション

6-1.本研究の視点から

企業の採用選考プロセスが就職活動生の志望度に与える影響について、個人の特性の違いを考慮するという本研究の視点は、企業の採用活動に対する提案につなげることが可能である。

一般に、企業は採用面接に先んじて性格適正検査を実施する。中でも、株式会社リクルートホールディングスが提供する「SPI」は 2010 年度に 8610 社が利用し、123 万人が受験する（同社 HP より）など、採用選考プロセスにおいて今や欠かせない存在となりつつある。この検査結果で、大きく「知的能力」と「性格」が明らかにされ、それらは就職活動生を客観的に見る上でいくつか重要な効用をもたらす（二村英幸, 1998）が、個々の特性を採用面接に直に活かすところまでは言及されていない。

そこで、性格適性検査の結果を本研究の視点と合わせて活用することで、企業の採用活動において、「予防効果」と「広報効果」という新たな効果が期待される。

まず、「予防効果」である。これは、企業にとって望ましい人材で、かつその企業に対する志望度が高い学生が、面接官の対応に好感が持てずに志望度を下げてしまうという状況を未然に防ぐことである。例えば、「社会的スキルの低い学生は、回答者を試す雰囲気であるほど志望度が下がる。社会的スキルの高い学生は、影響が小さい」ことが実証されているが、仮に、高い専門的能力を持つ優秀な理系学生の社会的スキルが低い場合に、回答者を試すような面接をすれば志望度を下げてしまい、その人材を取りこぼすことになる。そ

ここで、性格適性検査の結果で社会的スキルが低いということが事前に分かっていたら、回答者を試すような面接を控えることで、回答者の志望度をむやみに下げってしまうという状況を防ぐことができる。

もう一つは「広報効果」である。すなわち、全ての回答者に対して、その性格に応じて自社への志望度を高めるような面接を心がけることで、採用、不採用にかかわらず、回答者の企業イメージを高める効果が期待できる。特に、近年では、就職活動生が就職活動に際して、他の就職活動生が発信するインターネット上の口コミを参考にすることが多く、企業イメージの共有を互いに行うことが容易になっている。就職活動生はその後、社会の新規参入者になるので、就職活動生の企業イメージは社会一般的な企業イメージへと波及していくと考えられる。よって、面接の場で企業に対する志望度をコントロールすることで、ひいては、社会一般的な企業イメージが向上し、自社のブランド力が高まることが期待できる。

6-2.本研究の検証結果から

さらに、本研究の3つの検証結果は、以下に示すように、企業が就職活動生の企業面接を行うにあたってのより具体的な提案につなげることが可能である。

まず、仮説1が支持されたことによって、「自尊心が高い学生に比べ、自尊心が低い学生は面接での反応が大きく明るいほど志望度が上がる度合いが大きい」ことが明らかになった。このことから、面接官が回答者に対する反応を大きく明るくすることで、回答者全員の志望度を上げられるのは確かだが、その効果は自尊心が低い学生ほど大きく表れることが示される。したがって、もし企業が自尊心の高い輝く人材を欲する場合には、自社のイメージを良くするために過度な反応ばかりすると、自尊心の低い人材を振り落とすことができなくなる可能性がある。このようなケースが懸念される場合には、面接官は面接での反応の大きさの度合いに注意を払うべきであろう。

次に、仮説2が支持されたことから、「就職活動自己効力感の低い学生は、回答者を試す雰囲気であるほど志望度が下がる。就職活動自己効力感の高い学生は、この影響は小さい」ことが分かった。就職活動自己効力感とは、就職活動に関して本人が持っている「自信」を象徴しているから、自信に満ち溢れた魅力的な人材を獲得するためには、回答者を試すような面接もある意味では有効であると言えるだろう。例えば、志願者を圧迫するようなスタンスで面接を行うことは、自信に欠ける人材の志望度を下げるが、一方で、自分に自信のある人材については志望度があまり下がらないため、彼らのみを採用候補として保つことができる可能性がある。

最後に、仮説3が支持されたことにより、「社会的スキルの高い学生は、準備された質問をきちんとこなすよりも会話に沿って質問を重ねるほど志望度が上がる」ことが確認され

た。このことから、企業としては、面接の質問項目をあらかじめ準備し順にこなしていくよりは、その場の会話の流れに応じて質問を重ねていくことで、社会的スキルの高い就職活動生の好感度を高めることができるだろう。

以上のように、本研究の主たるテーマは、その理解を深めることによって企業の採用面接に対して具体的な提案に結びつくことが分かる。よって、個人の特性と企業の採用手段が、就職活動における企業への志望度に与える影響について、本研究で明らかにされた関係のみならず、別の変数を用いて新たな仮説を立て、検証していくことが有効であろう。そうすることで、科学的な根拠に裏付けられた、より高度な採用面接が今後は可能になっていくものとする。

【引用文献】

株式会社ディスコ 2014 2014 年度 日経就職ナビ 学生モニター調査結果

<http://www.disc.co.jp/uploads/2013/04/14monitor_2013april.pdf>

(2013/12/19 アクセス)

田澤実(2004)「大学生の進路選択過程における希望進路の変化(3)：自主留年した大学5年生に対する追跡的面接調査からの検討」日本教育心理学会総会発表論文集(46), 348, 2004-09-10

林祐司(2009)「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響—製造業大手A社のデータを用いて—」経営行動科学第22巻第2号, 2009, 131-141.

堀田聡子(2007)「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方——RJP(Realistic Job Preview)を手がかりにして」日本労働研究雑誌, 49(10), 60-75.

高橋弘司・野口裕之・安藤雅和・渡辺直登(1999)「採用過程における志願者の組織イメージの形成と測定——精神力動的組織行動論の視点から」経営行動科学, 13, 113-123.

James, W. (1890) *The Principle of Psychology*, New York: Holt.

Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995) The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.

Shrauger, J. S. (1975) Responses to evaluation as function of initial self-perceptions, *Psychological Bulletin*, 82, 581-596.

Rynes, S. L., Bretz Jr, R. D. & Gerhart, B. (1991) The importance of recruitment in job choice: A different way of looking, *Personnel Psychology*, 44, 487-521

Taylor, M. S. & Bergmann, T. J. (1987) Organizational recruitment activities and applicants' reactions at different stages of the recruitment process, *Personnel Psychology*, 40, 261-285

- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215
- バンデュエラ(重久強 訳) (1985)『最近のバンデュエラ理論』(祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木豊編著 社会的学習理論の新展開 金子書房)
- Taylor, K.M., & Popma, J. (1990) An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 37 17-31
- Breaugh, J. A. (1992) *Recruitment: Science and practice*. Boston, Mass.: PWS-Kent Pub. Co.
- 浦上昌則(1995)「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」*Bulletin of the school of Education, Nagoya University(Educational Psychology)* 1995, Vol 42, 115-126.
- 安達智子(2001)「大学生の進路発達過程 —社会・認知進路理論からの検討—」*教育心理学研究*, 2001, 49, 326-336
- 川瀬隆千・辻利則・竹野茂・田中宏明(2006)「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」*宮崎公立大学人文学部紀要* 13(1), 57-74, 2006-03-20
- Campell, J.D.,& Lavalle, L.F. (1993 Who am I? The role of Self-Concept Confusion in Understanding the Behavior of People With Low Self-Esteem. In Baumeister, R.F.(Ed.)
- 谷村圭介・渡辺弥生(2008)「大学生におけるソーシャルスキルの自己認知と初対面場面での対人行動との関係」*教育心理学研究*, 2008, 56, 364-375
- 徳永美紗子・松下姫歌(2010)「青年期の友人関係における主観的幸福感, ソーシャル・スキルおよび対人相互作用の質との関連」*広島大学大学院心理臨床教育研究センター紀要* 第9巻 80-90
- 堀田聡子(2007)「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方 —RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして」*日本労働研究雑誌* 49(10), 60-75, 2007-10
- 高木幸子(2011)『人事採用面接における表情の役割と影響：戦略的コミュニケーションの視点』
- 今城志保(2009)「新規学卒採用面接における組織適合評価の実証的研究：面接者間の評価の違いに着目した検討」*経営行動科学学会 第12回大会*
- 宋増偉(2008)「転職志向は組織施策に起因するか 個人特性に制約されるか、それとも両方か —キャリア発達の見込みの媒介作用と社会的交換観念のモデレータ効果—」*経営行動科学*第21巻第1号, 2008, 11-25
- 堀洋元・上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・岡本浩一 (2003)「職場における違反と個人特性の関連」*社会技術研究論文集* Vol.1, 248-257, Oct. 2003
- Erez, Amir; Judge, Timothy A. (2001) Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol 86(6), Dec

2001, 1270-1279.

S. N. Elliott & F. M. Gresham(1991) Social skills intervention guide . American Guidance Service, Circle Pines,MN 55401-1796.

H.M. Walker, S. McConnell, D. Holmes, B. Todis, J. Walker, & N. Golden. Pro-Ed, (1983) The Walker Social Skill Curriculum: The ACCEPTS Program (A Curriculum for Children's Effective Peer and Teacher Skills)

Frank M. Gresham and Daniel J. Reschly, Shoal Creek Boulevard, Austin, TX 78758. Social Skill Deficits and Low Peer Acceptance of Mainstreamed Learning Disabled Children, *Learning Disability Quarterly* Vol. 9, No. 1 (Winter, 1986), pp. 23-32

「【14 卒調査】 内定先のうち最も志望度が高い企業、『就職活動中に志望度が上がった』学生が 7 割弱」

<<http://company.jobweb.jp/post/a-116092>>

(2013/12/19 アクセス)

「採用向け新適性検査『SPI3』リリースのお知らせ」

<http://www.recruit.jp/news_data/release/2012/0702_1324.html>

(2013/12/19 アクセス)

二村英幸(1998)『人事アセスメントの科学—適性テスト、多面観察ツール、アセスメントセンターの理論と実際』産能大学出版部

Robbins, Stephen P.・高木晴夫(2009)『【新版】組織行動のマネジメント 入門から実践へ』ダイヤモンド社