

JILPT 調査シリーズ

No. 56

2009年6月

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 —企業ヒアリング調査結果報告—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



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
—企業ヒアリング調査結果報告—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

1990年代半ば以降、若年者の雇用環境は大きく変化した。学校卒業と同時に多くの若者が一斉に正規の仕事へ就く「新卒一括採用制」は今も根強く残っているが、一方で、「フリーター」とよばれる非正規雇用の立場で働く若者の姿は既に日常的なものになっている。いったん「フリーター」になると、その期間が長くなるほど正規雇用の仕事を得ることは難しくなるため、「フリーター」の高年齢化が問題になりつつある。

このように若年者の就職が困難さを増している要因には様々なものが考えられるが、その一つとして、新卒者および既卒の若者に対する評価において、客観的かつ効果的な「能力指標」や「評価方法」が確立されていないことをあげることができるだろう。「コンピテンシー」評価の手法は、「実際に何をしたか」という「行動事実」を評価する点で客観的な能力指標としての可能性を秘めている。しかし、実際に企業が若者の能力を評価する場において、「コンピテンシー」評価をどのような目的で、どのような手順で行なっているのかということについては、十分な情報収集がなされてきたとはいえない。

本報告は、大学新卒者に対する採用選考活動を題材として、企業が「コンピテンシー」評価の手法をどのように実施しているのか、その実態を明らかにするためのヒアリング調査の結果をまとめたものである。本報告が、若年求職者やその支援者に対しては能力開発のための基礎資料となり、企業の人事担当者に対しては人材育成や能力評価の手がかりとなれば幸いである。

2009年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名

所属

いわわき
岩脇 ちひろ
千裕

労働政策研究・研修機構 研究員

企業調査の企画・実施

岩脇 千裕 労働政策研究・研修機構 研究員

目 次

第 I 部 調査結果の概要

第 1 章 調査要綱	3
1. 調査の背景と目的	3
2. 調査方法	4
第 2 章 調査結果	13
1. コンピテンシー評価の目的と結果	13
2. 企業のコンピテンシー観	19
3. コンピテンシー評価の方法	31

第 II 部 資料

1. コンピテンシー評価実施企業の事例	47
2. 追加調査質問紙	136