

## 若年従業員の採用における書類選考と面接の 評価基準についての研究

A Study on the Content of the Screening and the Standard Interview  
Methods for the Younger-Aged Candidates for Employment

三宅章介、大矢佳之、飯田 博

Akiyuki MIYAKE, Yoshiyuki OYA, Hiroshi IIDA,

キーワード：キャリア教育、就職、面接、書類選考、コミュニケーション能力

Key words : career education, finding employment, interview, applicant screening,  
communication skill,

### 要約

企業競争がグローバル化し、また、景気も比較的よいこともあって学生の就職内定率は向上しているといわれている。しかし、このことは学校間によって大きな格差があり、もし多くの学生が就職できなければ、彼らはその段階で職業生活の将来展望を描くことが困難になるだろうし、また、学校も社会的に低い評価を受けることになるだろう。

そのため、学校では学生たちに対しキャリア教育とかキャリア開発とか称して、挨拶や礼儀作法、言葉遣いなどのコミュニケーション能力向上のために面接訓練、職業適性検査、教養試験等を行い手厚い就職対策を行っている。そこで、採用試験を受ける学生がその成果を採用試験に際してどのように評価しているのか、また、同時に、事業所（愛知県三河地域所在）では、採用業務において書類選考、面接試験についてどのような評価基準を設けているのかを比較研究することにした。なおこの研究は、採用された者と事業所の評価を比較することもあり、学生の代わりに当該事業所に勤務する入社3年以内の若年社員に対して、入社試験当時のことを想起してもらうことにした。

この結果、調査結果の概要では、書類選考では12項目全てにおいて事業所が高い評価をしていたこと、面接試験でも22項目のうち事業所は18項目が高く、若年社員が高かったものは持ち物や服装など外面的な評価項目だけであった。また、女性は男性よりも高い評価基準を持っていることなどが分かった。

### Abstract

Circumstances around business competition have been globalized, and also considered to be comparatively good. Finding employment after graduating school is also said to be relatively high in the employment rates. However, large differences can be seen in the

levels of schooling. If many students from a particular school cannot find jobs, it is likely that their school will receive poor social evaluation, and they cannot find jobs. In turn, society may judge their school as offering low support for their beginning their occupational career. Therefore, today, support for career education or career development in the school is socially more and more necessary. This study concentrates on the occupational requirements of interview training, vocational testing, and career education. It further examines career development material for communication ability, improvement of business etiquette, proper language usage and an effective testing for measuring employability. And it investigates what kind of employee candidates there are, methods of testing, results of employment testing, and criteria used in the applicant screening, and actual questionnaires to applicants of employment tests at the Aichi Prefectural Office in the Mikawa Region. This study also analyzes office evaluation and young employees within three years of employment. The results of our investigations showed that all 12 items surveyed will highly evaluated, with 18 of 22 items highly evaluated in the interviews. The higher items of evaluation were the applicants outside appearance, including clothing and items brought to the interviews. In addition, our study found that young female employment applicants were more highly rated than their young male counterparts. Our results strongly suggest that career education and development, methods and results need further, more thorough analysis into the future, in order to offer competitive learning environments in our schools.

## 1 問題の所在

格差社会のためか、景気が良いといわれながらその実感がなかなかわかない。学生の就職支援をしている大学の窓口の統計でも、ここ数年、内定率が早期に向上しないのも、グローバルな企業競争が激しく、それだけ企業が採用時に厳しい採用基準を設け慎重に採用業務を進めているからであろう。

そのようなこともあり、就職担当部署においては、キャリア教育とかキャリア支援とか称して模擬面接や履歴書の書き方、就職支援講話の開講、あるいは学生たちが訪ねてくるときを見計らい、会社説明会での対応の仕方など細かなところまで注意や指導を行って学生たちが希望の企業に就職できるようガイダンスしているのである。このような就職に関する指導は、今日、どこの大学や短大あるいは専門学校でも大体同じことであろう。

その中の指導で、就職担当部署や委員会等で最も力を入れているのは、社会人としてのエチケットやマナー、教養を付与することなどである。その理由は、今日の学生たちは社会的常識がない、基本的な生活の能力や対人関係能力、コミュニケーション能力が不足しているなどの多くの批判

があるが、そのことによって、学生たちが採用試験にパスし希望の会社や職種に就くことができなければ将来のキャリア形成に学校卒業時からつまづくことになるとの思いからである。しかし、それについては、型にはまった学生を採用することは、逆に若いときから社会や企業に迎合することになり想像力や活力に欠けてくるのではないかという問題を投げかける向きもある。近い将来には間違いなく社会に出て職業生活を過ごす学生たちにとって、そのための必要最小限の社会的常識や態度やマナー、あるいはエチケットなどは、指導教員や就職窓口でしっかりと指導しておくべきことは言うまでもないことだと思う。

例えば、コミュニケーション能力が欠如しているという指摘については、当然、シュラムの言うようにコミュニケーション過程<sup>1</sup>は、メッセージの発信者と受信者との当初の関係が、フォレットのいう「円環的対応」<sup>2</sup>を通じて「区別が付かなくなる」ということを意味するのであり、それは他者

との関係をどのように構築していくかということ、それぞれの個を意識しながら自他の統合的存在を尊重するということができなくなることに對する危惧とみてよい。したがって、このことを学生たちに指導するということは、就職支援活動において最も重要なことであると考えられる。

さて、これまでの先行研究においては、企業が学生たちに望む能力とは何か、という立場から調査したものは数え切れないほどある。例えば、『平成16年度労働経済白書』は、表1に示すように企業の採用において「企業が重視している能力のうち、若年者の習熟実感に不満を持つ能力」23項目を複数回答で聞いている。それによると、「コミュニケーション能力」が最も多く85.7%、次いで「基礎学力」70.8%、3番目は「責任感」64.3%などとなっている。また、学校で学ぶ「専攻した専門的な知識」は28.3%で12番目、「語学力

表1 企業が重視している能力のうち、若年者の習熟実感に不満を持つ能力（複数回答）（単位 %）

| 項目               | 重視している能力 | そのうち、企業が若年者の習熟実感に不満を持つ能力 |
|------------------|----------|--------------------------|
| コミュニケーション能力      | 85.7     | 34.4                     |
| 基礎学力             | 70.8     | 30.6                     |
| 責任感              | 64.3     | 31.6                     |
| 積極性・外交性          | 59.5     | 32.5                     |
| 行動力・実行力          | 54.8     | 33.9                     |
| ビジネスマナー          | 51.7     | 38.0                     |
| 向上心・探究心          | 42.2     | 34.1                     |
| プレゼンテーション能力      | 40.2     | 39.0                     |
| 取得資格（基礎的なパソコン操作） | 35.0     | 41.3                     |
| 職業意識・勤労観         | 33.8     | 34.2                     |
| 柔軟性・環境適応力        | 32.3     | 27.3                     |
| 専攻した専門的な知識       | 28.3     | 30.1                     |
| 体力               | 23.6     | 26.3                     |
| ストレス耐性           | 21.9     | 33.5                     |
| 問題発見力            | 19.8     | 41.1                     |
| クラブ・サークル活動       | 14.8     | 24.2                     |
| 取得資格（会計基礎）       | 11.1     | 39.8                     |
| 語学力（英語読解・会話）     | 10.2     | 40.3                     |
| 情報収集力            | 10.0     | 39.1                     |
| アルバイト経験          | 9.3      | 24.1                     |
| ボランティア等社会活動      | 3.8      | 23.8                     |
| 取得資格（パソコン、会計以外）  | 0.7      | 37.1                     |
| その他              | 1.5      | 22.2                     |

資料出所：厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査（2003年）」  
株式会社三菱総合研究所「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究事業報告書」（平成16年5月）

出典：『平成16年版「労働経済白書」278ページ

(英語読解・会話)」は10.2%、18番目などの低位の割合になっている。しかし、その反面、「そのうち、企業が若年者の習熟実感に不満を持つ能力」は「取得資格(基礎的なパソコン操作)」41.3%、「問題発見力」41.1%、「語学力(英語読解・会話)」40.3%などとなっている。

このことから、企業は専門的な能力よりも人間性(人間力)をより重視しているのであるが、同時に、情報処理や語学力などは基礎的能力であり、問題発見力は常に疑問を持って仕事に当たってほしいということと同義語であると判断すれば、学校で職業生活を営めるだけの基礎的能力をしっかりと学んできてほしいということであろう。

しかし、企業にとってどのような人材を採用したいかという先のような調査は、数多く行われてきているのであるが、採用試験の際の書類選考の評価や面接時の行為行動をどの程度注意し評価しているかの調査は、事業所と学生のいずれのものも見当たらない。

そのようなこともあり、本研究は企業の採用担当者(以下、「採用担当者」)が、採用に当たってよりよい人材を採用し、将来の企業を担うに足りうる学生たちをどのような基準で評価し採用しているのか、また、学生たち(調査対象者については、後述を参照のこと)は自らが採用されるにあたりどのような基準で採用試験に当たっているのかを調査研究することにした。そして、このことによって、今後の学校教育やキャリア教育の在り方も考えてみることにする。

## 2 研究の概要

### 2.1 研究の目的

そこで、本研究は、表1に示された内容について、「採用試験時」という時間的空間的にも極めて限定された状況の中で、採用担当者も学生たちも書類選考と筆記試験、面接試験に立ち向かうのであるが、そのような採用担当者と学生たちの接点について、以上のことを明らかにすることであるが、具体的には次の4つ分けられる。

- ①書類選考について、採用担当者と従業員及び男女別という二者間の比較を行う。さらに、事業所は業種別、従業員数別に、従業員については、業種別、従業員数別、学歴別に分類してこのことを検討する。
- ②面接試験についても①と同様に分析する。
- ③事業所と従業員を①と同様に分類(性別を除く)して、書類審査と面接試験についての各グループ間の関係を見る。
- ④キャリア教育の観点より、これらのことを検討する。

### 2.2 調査の時期、方法

以上のことを研究するために、愛知県西三河地域に所在するA商工会議所会員企業及び雇用保険加入事業所600社と、学校を卒業して当該事業所に勤務する入社3年以内の若年従業員に対

して郵送によるアンケート調査を行うことにした。

調査の方法は、採用担当者に対して「雇用管理に関するアンケート」（以下、「事業所アンケート」）を送付し、同時に若年従業員用の「個人アンケート」5部同封し、採用担当者を通じて配布してもらうことにした。後者のアンケートは、入社試験時のことを想起しながら必要事項を記入後、代表者にまとめてもらい、直接郵送していただくようにした。この理由は、両者の立場の相違があり、プライバシーを守るためである。事業所アンケートは、A 商工会議所にファックスで返送していただいた。

調査時期は、2007年3月15日から31日までの約2週間である。回答事業所数は154社、25.7%であった。従業員の回答数は291名である。

なお、事業所アンケートと個人アンケートの各質問には無回答もあるので、すべての質問の有効回答数は上記のとおりではない。

### 3 調査の概要と結果

そこで、まず、事業所と若年従業員の属性を明らかにしておく。

#### 3.1 事業所の属性

事業所の業種は、製造業が38.4%を占め、建設業と運輸・通信業がそれぞれ18.9%である。この3つの業種で76.2%を占めている。また、従業員数別では30人以下が45.5%、次いで50人以下が18.2%、100人以下が17.5%と続いている。したがって、回答事業所数は業種別、従業員数別ともに偏在している。

統計的に分析するには、分類が細か過ぎるので、次のように業種、従業員数とも3分類することにした。すなわち、業種別では、建設業（29社18.9%）、製造業（59社38.4%）、非製造業（66社42.7%）の3つ、従業員数別では30人以下（72社46.8%）、31人以上100人以下（55社35.7%）、101人以上（27社17.5%）の3つである。

事業所アンケートと個人アンケートは、以下、この分類によって統計的に分析を行っていくことにする。

表2 業種別

| 業 種        | 事業所数 | %     |
|------------|------|-------|
| 建設業        | 29   | 18.9  |
| 製造業        | 59   | 38.4  |
| 運輸・通信業     | 29   | 18.9  |
| 卸売・小売業     | 1    | 0.6   |
| 金融・保険・不動産業 | 9    | 5.8   |
| サービス業      | 18   | 11.6  |
| その他        | 9    | 5.8   |
| 合計         | 154  | 100.0 |

表3 従業員数別

|        | 事業所数 | %     |
|--------|------|-------|
| 9人以下   | 2    | 1.3   |
| 30人以下  | 70   | 45.5  |
| 50人以下  | 28   | 18.2  |
| 100人以下 | 27   | 17.5  |
| 300人以下 | 23   | 14.9  |
| 301人以上 | 4    | 2.6   |
| 合計     | 154  | 100.0 |

### 3.2 従業員の属性

表4から表10-2までは、従業員の性別、年齢、学歴、勤続年数、職種を明らかにしたものである。

男女別では、男性と女性の比率はほぼ6対4である。年齢別では、25歳以上が50.9%を占め半数以上占めている。

表4 男女別

|        | 男性   | 女性   | 合計    |
|--------|------|------|-------|
| 人数     | 175  | 114  | 289   |
| 比率 (%) | 60.6 | 39.4 | 100.0 |

表5 年齢別

|        | 20歳まで | 22歳まで | 24歳まで | 25歳以上 | 合計    |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 人数     | 38    | 36    | 68    | 147   | 289   |
| 比率 (%) | 13.1  | 12.5  | 23.5  | 50.9  | 100.0 |

表6 学歴別

|        | 高校卒  | 専門卒 | 高専卒 | 短大卒 | 大学卒・院修 | 合計    |
|--------|------|-----|-----|-----|--------|-------|
| 人数     | 131  | 26  | 9   | 26  | 92     | 284   |
| 比率 (%) | 46.1 | 9.2 | 3.1 | 9.2 | 32.4   | 100.0 |

表7 勤続年数

|        | 1年以下 | 2年以下 | 3年以下 | 合計    |
|--------|------|------|------|-------|
| 人数     | 94   | 95   | 98   | 287   |
| 比率 (%) | 32.8 | 33.1 | 34.1 | 100.0 |

表8 会社への入社意志

|        | 是非入社したかった | まあまあ入りたかった | どちらとも言えない | 余り入りたくなかった | 入りたくなかった | 合計    |
|--------|-----------|------------|-----------|------------|----------|-------|
| 人数     | 97        | 117        | 70        | 2          | 1        | 287   |
| 比率 (%) | 33.8      | 40.8       | 24.4      | 0.7        | 0.3      | 100.0 |

表9 入社したことに対する意識

|        | そう思う | まあまあそう思う | どちらとも言えない | 余りそう思わない | そう思わない | 合計    |
|--------|------|----------|-----------|----------|--------|-------|
| 人数     | 94   | 133      | 57        | 5        | 2      | 291   |
| 比率 (%) | 32.3 | 45.7     | 19.6      | 1.7      | 0.7    | 100.0 |

表10-1 採用時の職種

|        | 管理職 | 営業職  | 事務職  | 技術職  | 技能職  | サービス職 | 企画職 | その他 | 合計    |
|--------|-----|------|------|------|------|-------|-----|-----|-------|
| 人数     | 1   | 39   | 91   | 67   | 50   | 13    | 2   | 26  | 289   |
| 比率 (%) | 0.3 | 13.5 | 31.5 | 23.2 | 17.3 | 4.5   | 0.7 | 9.0 | 100.0 |

表10-2 現在の職種

|        | 管理職 | 営業職  | 事務職  | 技術職  | 技能職  | サービス職 | 企画職 | その他 | 合計    |
|--------|-----|------|------|------|------|-------|-----|-----|-------|
| 人数     | 9   | 40   | 95   | 60   | 42   | 14    | 2   | 22  | 284   |
| 比率 (%) | 3.2 | 14.1 | 33.5 | 21.1 | 14.8 | 4.9   | 0.7 | 7.7 | 100.0 |

学歴別では高校卒が46.1%であり、半数近くを占めている。次いで大学卒・大学院修了が多く32.4%である。この両者で78.5%を占めている。

勤続年数別では、1年以下、2年以下、3年以下がほぼ同じ割合である。このことは、ほぼ毎年同じ割合で採用していることが推測できる。

現在の会社への入社意志については、「ぜひ入社したかった」33.8%、「まあまあ入りたかった」40.8%であり、この両者の合計は74.6%を占めている。それに対して現在、入社したことに対する意志を問うと、「そう思う」は32.3%、「まあまあそう思う」は45.7%である。この両者で78.0%を占める。「入社意志」の74.6%から「現在の入社に対する意識」78.0%へと3.4%増加している。入社意志が強いと入社後も入社してよかったと評価している。このことは、これから分析する書類選考と面接試験の評価の理解に役立つものと思われる。

採用時の職種は、事務職31.5%、技術職23.2%、技能職17.3%が上位三者であるが、現在の職種は、事務職33.5%、技術職21.1%、技能職14.8%であるので、入社3年以内に事務職はやや増加し技術職と技能職が減少している。

#### 4 事業所と従業員の書類選考及び面接試験の評価とその関係

以上のような、事業所と若年従業員（以下、「従業員」）の属性に基づいて研究テーマを明らかにしていく。なお、書類選考と面接試験の評価項目は、それぞれ12個と22個である。その内容は表11-1、11-2の項目に示しているとおりであるが、その評価方法は「大変している」「まあまあしている」「どちらとも言えない」「余りしていない」「していない」の5段階に分け、それぞれに5, 4, 3, 2, 1の点数を与えた。

なお、個人アンケートでは、入社時にどのような自己評価をしたかマークするようにしているので、本アンケートの実施時期より約1年前のことを想起して評価する者から、3年前のことを評価するものまでマークする時期が異なる。また、事業所アンケートについての評価時期は、現時点での評価基準に基づいている。したがって、両者間には評価時期について最長でほぼ3年の差があることになる。分析に当たって、これらのことを予め断っておく。

##### 4.1 書類選考の評価とその関係

このような条件下で、事業所と従業員の書類選考の評価について両者間にどのような差があるのかを分析する。そこで、表11-1にあるように、両者の項目について平均値を求め、その差の検定を行うことにした。

###### a. 平均値による全体の傾向

まず、平均値によって、全体の傾向をみておく。事業所も従業員も4未満であり、したがって、両者とも「まあまあしている」まで評価していないといえる。また、12項目の全てにおいて、事

業所の評価点が従業員よりも高くなっている。さらに、事業所では12項目のうち3以上は8個あるのに対し、従業員のほうでは2個しかない。

そこで、上位5者を挙げてみると、事業所では「⑫自宅通勤の可能性」(3.65)、「⑤コンピュー

表11-1 書類選考の評価

|               | 調査対象 |     | 平均値  |      |      | 等分散性のためのLeveneの検定 |          | 平均値の差の検定 |          | Welchの検定 |          |
|---------------|------|-----|------|------|------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
|               | 事業所  | 従業員 | 事業所  | 従業員  | 差    | F値                | 有意確率     | t値       | 有意確率     | 統計量      | 有意確率     |
| ①教養科目の成績(優の数) | 118  | 274 | 3.03 | 2.40 | 0.63 | 47.883            | 0.000*** | -5.463   | 0.000*** | 38.545   | 0.000*** |
| ②専門科目の成績(優の数) | 118  | 274 | 3.09 | 2.49 | 0.60 | 36.515            | 0.000*** | -4.966   | 0.000*** | 31.724   | 0.000*** |
| ③取得資格         | 118  | 274 | 3.53 | 3.08 | 0.45 | 19.358            | 0.000*** | -3.387   | 0.001**  | 15.780   | 0.000*** |
| ④語学力          | 116  | 273 | 2.78 | 2.32 | 0.46 | 14.096            | 0.000*** | -3.920   | 0.000*** | 17.726   | 0.000*** |
| ⑤コンピュータ能力     | 117  | 274 | 3.59 | 2.71 | 0.88 | 7.819             | 0.005**  | -6.177   | 0.000*** | 27.110   | 0.000*** |
| ⑥インターンシップの経験  | 116  | 272 | 2.60 | 1.97 | 0.63 | 15.399            | 0.000*** | -5.436   | 0.000*** | 35.315   | 0.000*** |
| ⑦体育系の活動       | 118  | 274 | 3.04 | 2.40 | 0.64 | 59.639            | 0.000*** | -4.577   | 0.000*** | 27.650   | 0.000*** |
| ⑧文化系の活動       | 117  | 272 | 2.75 | 1.93 | 0.82 | 22.955            | 0.000*** | -7.117   | 0.000*** | 62.481   | 0.000*** |
| ⑨アルバイト経験      | 119  | 273 | 3.01 | 2.74 | 0.27 | 31.277            | 0.000*** | -1.454   | 0.147    | 2.941    | 0.087    |
| ⑩特技           | 117  | 274 | 3.15 | 2.80 | 0.35 | 34.782            | 0.000*** | -2.736   | 0.006**  | 10.234   | 0.002**  |
| ⑪学校名          | 117  | 272 | 2.83 | 2.54 | 0.29 | 25.892            | 0.000*** | -2.295   | 0.022*   | 6.534    | 0.011*   |
| ⑫自宅通勤の可能性     | 118  | 271 | 3.65 | 3.30 | 0.35 | 12.956            | 0.000*** | -2.676   | 0.008**  | 8.653    | 0.004**  |

表11-2 面接試験の評価

|                 |     |     |      |      |       |        |          |        |          |         |          |
|-----------------|-----|-----|------|------|-------|--------|----------|--------|----------|---------|----------|
| ①挨拶             | 125 | 278 | 4.60 | 4.46 | 0.14  | 5.527  | 0.019*   |        |          | 4.289   | 0.039*   |
| ②返事の仕方          | 124 | 280 | 4.62 | 4.45 | 0.17  | 5.609  | 0.018*   |        |          | 7.105   | 0.008**  |
| ③礼儀作法           | 125 | 279 | 4.34 | 4.22 | 0.12  | 2.677  | 0.103    | -1.693 | 0.091    |         |          |
| ④身だしなみ(髪型、化粧等)  | 126 | 280 | 4.07 | 4.12 | -0.05 | 2.012  | 0.157    | 0.812  | 0.417    |         |          |
| ⑤服装(リクルート、制服)   | 126 | 280 | 3.80 | 4.10 | -0.30 | 0.979  | 0.323    | 2.967  | 0.003**  |         |          |
| ⑥靴(足元の身だしなみ)    | 124 | 276 | 3.58 | 3.95 | -0.37 | 1.029  | 0.311    | 3.358  | 0.001**  |         |          |
| ⑦持ち物(バッグ等)      | 121 | 279 | 3.02 | 3.68 | -0.66 | 3.168  | 0.076    | 2.560  | 0.011*   |         |          |
| ⑧アクセサリ(指輪、ピアス等) | 120 | 278 | 3.22 | 3.58 | -0.36 | 51.853 | 0.000*** |        |          | 341.579 | 0.002**  |
| ⑨ブランド品(服飾等)     | 121 | 278 | 2.94 | 3.09 | -0.15 | 44.991 | 0.000*** |        |          | 325.970 | 0.224    |
| ⑩表情             | 122 | 279 | 4.10 | 3.92 | 0.18  | 0.843  | 0.359    | -1.805 | 0.072    |         |          |
| ⑪しぐさ            | 121 | 276 | 4.12 | 3.79 | 0.33  | 2.578  | 0.109    | -3.511 | 0.000*** |         |          |
| ⑫目線             | 122 | 278 | 4.39 | 4.15 | 0.24  | 4.291  | 0.039*   |        |          | 285.679 | 0.003**  |
| ⑬落ち着き等          | 121 | 278 | 4.36 | 4.02 | 0.34  | 3.066  | 0.081    | -3.991 | 0.000*** |         |          |
| ⑭言葉遣い           | 121 | 278 | 4.42 | 4.28 | 0.14  | 4.720  | 0.030*   |        |          | 283.804 | 0.054    |
| ⑮話し方(声の大きさ、明瞭さ) | 122 | 278 | 4.35 | 4.13 | 0.22  | 0.153  | 0.696    | -1.283 | 0.200    |         |          |
| ⑯話の筋道           | 121 | 278 | 4.07 | 3.70 | 0.37  | 11.286 | 0.001*** |        |          | 262.915 | 0.000*** |
| ⑰会社などの知識        | 122 | 278 | 3.61 | 3.25 | 0.36  | 1.564  | 0.212    | -3.272 | 0.001**  |         |          |
| ⑱働く意欲           | 122 | 279 | 4.50 | 4.17 | 0.33  | 3.262  | 0.072    | -3.741 | 0.000*** |         |          |
| ⑲協調性            | 122 | 278 | 4.28 | 3.98 | 0.30  | 0.055  | 0.815    | -3.437 | 0.001**  |         |          |
| ⑳堅実性            | 122 | 278 | 4.23 | 3.95 | 0.28  | 0.149  | 0.700    | -3.219 | 0.001**  |         |          |
| ㉑信頼性            | 121 | 276 | 4.26 | 3.95 | 0.31  | 0.480  | 0.489    | -3.543 | 0.000*** |         |          |
| ㉒明るさ            | 120 | 277 | 4.40 | 4.11 | 0.29  | 4.927  | 0.027*   |        |          | 294.405 | 0.000*** |

注1. \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$

2. 有意確率は、両側検定である。



タ能力」(3.59)、「③取得資格」(3.53)、「⑩特技」(3.15)、「②専門科目の成績(優の数)」(3.09)である。評価が低いものは、「⑥インターンシップの経験」(2.60)、「⑧文化系の活動」(2.75)、「④語学力」(2.78)、「⑪学校名」(2.83)、「⑨アルバイトの経験」(3.01)である。

同様に、従業員の評価が高い項目は「⑫自宅通勤の可能性」(3.30)、「③取得資格」(3.08)、「⑩特技」(2.80)、「⑨アルバイト経験」(2.74)、「⑤コンピュータ能力」(2.71)である。逆に低い方から挙げると、「⑧文化系の活動」(1.93)、「⑥インターンシップの経験」(1.97)、「④語学力」(2.32)、「①教養科目の成績(優の数)」(2.40)、「⑦体育会系の活動」(2.40)などである。

このようなことから、まず事業所も従業員も特に「自宅通勤の可能性」を高く評価している。また「取得資格」、「コンピュータ能力」、「特技」なども両者の評価が高い項目である。しかし、「インターンシップの経験」、「語学力」、「文化系の活動」は両者とも低い評価をしている。

近年、キャリア教育やインターンシップなど実習を含めた啓発的学習が学校教育において積極的に導入されているが、その割には事業所も従業員も低い評価しか与えていない。このような結果になるのは、未だにその存在理由と「キャリア」そのものの理解がなされていないためだと考えられる。事実、インターンシップは期間も短く、その仕事内容も単純なものであり、受け入れ先の企業も学生もそれを通じて学習する契機になりづらいことを示しているであろう。

#### b. 平均値の差の検定による傾向

次に、両者間の平均値の差が統計的に有意であるかどうかを検討する。そこで、事業所と従業員の平均値の分散が等しいかどうかを Levene の等分散の検定によってみると、「⑤コンピュータ能力」は1%で、それ以外の「①教養科目の成績(優の数)」から「⑫自宅通勤の可能性」の11項目において0.1%で有意であり、このことから、12項目はすべて等分散でないことが判明できた。そこで、Welch の統計量を求めて検定すると「⑨アルバイトの経験」以外は有意であった。つまり、これ以外の項目については、事業所の分布の平均値は従業員のそれよりもよりも高い、ということが統計的に言える。しかも、「⑩特技」「⑫自宅通勤の可能性」は1%で、「⑪学校名」は5%で有意であり、それ以外は0.1%で有意であった。

### 4.2 面接試験の評価とその関係

#### a. 平均値による全体の傾向

次に、表 11-2 によって、面接試験について同様に分析する。まず、全体では、事業所は4以上は16個、3以上は5個、2以上は1個であるが、従業員は4以上は11個、3以上は11個である。従業員の評価が事業所よりも高い項目は「④身だしなみ(髪型、化粧等)」「⑤服装(リクルート、制服)」「⑥靴(足元の身だしなみ)」「⑦持ち物(バッグ等)」「⑧アクセサリ(指輪、ピアス等)」「⑨ブランド品(服飾等)」である。これらの項目は、外面的に自己を飾る用具であり行為であり、

他者に対して視覚的にその面からアピールするものである。これ以外の項目は、事業所が高く評価している。面接試験においては、平均値による限り、事業所は外面ではなく実質面で評価していると考えられる。

また、上位5項目を挙げると、「②返事の仕方」(4.62)、「①挨拶」(4.60)、「⑱働く意欲」(4.50)、「⑭言葉遣い」(4.42)「⑳明るさ」(4.40)である。低い方から順に挙げると「⑨ブランド品(服飾等)」(2.94)、「⑦持ち物(バッグ等)」(3.02)、「⑧アクセサリ(指輪、ピアス等)」(3.22)、「⑥靴(足元の身だしなみ)」(3.58)、「⑰会社などの知識」(3.61)である。

従業員の評価を高い順に挙げると、「①挨拶」(4.46)、「②返事の仕方」(4.45)、「⑭言葉遣い」(4.28)、「③礼儀作法」(4.22)、「⑱働く意欲」(4.17)である。低い方から挙げると「⑨ブランド品(服飾等)」(3.09)、「⑰会社などの知識」(3.25)、「⑧アクセサリ(指輪、ピアス等)」(3.58)、「⑦持ち物(バッグ等)」(3.68)、「⑯話の筋道」(3.70)である。

これらのことから、事業所も従業員もコミュニケーション関連項目に高い評価を与えていることが分かる。また、「⑦持ち物(バッグ等)」については、従業員が事業所よりも高い評価を与えてはいるが、項目の中では全体的には低い評価であった。

#### b. 平均値の差の検定による傾向

次に、事業所と従業員の平均値の差が統計的にあるのかどうかをみるために、まず、Leveneの等分散の検定を行ったところ、「①挨拶」「②返事の仕方」「⑧アクセサリ(指輪、ピアス・ネックレス等)」「⑨ブランド品(服飾等)」「⑫目線」「⑭言葉遣い」「⑯話の筋道」「⑳明るさ」に有意な差があった。これ以外の項目について、つまり等分散であると仮定できる項目について平均値の差の検定のためにも検定を行うと、「⑤服装(リクルート、制服)」「⑥靴(足元の身だしなみ)」「⑦持ち物(バッグ等)」「⑪しぐさ」「⑬落ち着き等」「⑰会社などの知識」「⑱働く意欲」「⑲協調性」「⑳堅実性」「㉑信頼性」の10個が有意であった。このうち、平均値で従業員が高いものは「⑤服装(リクルート、制服)」「⑥靴(足元の身だしなみ)」「⑦持ち物(バッグ等)」の3つであった。

さらに等分散でないと仮定した項目、「①挨拶」「②返事の仕方」「⑧アクセサリ(指輪、ピアス等)」「⑨ブランド品(服飾等)」「⑫目線」「⑭言葉遣い」「⑯話の筋道」「⑳明るさ」についてWelchの統計量を求めて検定すると、「⑨ブランド品(服飾等)」「⑭言葉遣い」以外が有意な差があった。このうち従業員の評価が高い項目は、「⑧アクセサリ(指輪、ピアス等)」「⑨ブランド品(服飾等)」の2つである。

これらのことから、従業員は身の回りの外面的評価において、統計上、事業所よりも高い平均値であることがいえる。

## 5 性別による書類選考と面接試験の評価とその関係

### 5.2 書類選考

#### a. 平均値による全体の傾向

次に、男女差があるかどうかを、平均値の差の検定によって分析する。まず、平均値から全体像をみておく。男性は3以上の項目は「⑫自宅通勤の可能性」だけであり、2以上3未満は9個、2未満は2項目である。女性は、3以上は2個、2以上3未満は8個、2未満は2個である。男性と共通なことは「⑥インターンシップの経験」が男性では最も低く、女性では2番目に低い評価をされていることである。さらに、男性と女性の差をみると、男性が大きいのは12個のうち、「⑦体育会系の活動」「⑧文化系の活動」「⑩特技」の3つである。

次に男女の平均値で大きいものを順に5つ、小さいものを順に5つ挙げておく。男性で高い項目は「⑫自宅通勤の可能性」(3.16)、「③取得資格」(2.87)、「⑩特技」(2.81)、「⑨アルバイトの経験」(2.67)、「⑤コンピュータ能力」(2.53)である。低い項目は「⑥インターンシップの経験」(1.95)、「⑧文化系の活動」(1.96)、「④語学力」(2.29)、「①教養科目の成績(優の数)」(2.33)、「②専門科目の成績(優の数)」(2.40)である。

女性は、高いものは「⑫自宅通勤の可能性」(3.49)、「③取得資格」(3.40)、「⑤コンピュータ能力」(2.95)、「⑨アルバイトの経験」(2.84)、「⑩特技」(2.80)である。低いものは「⑧文化系の活動」(1.90)、「⑥インターンシップの経験」(1.99)、「⑦体育系の活動」(2.33)、「④語学力」(2.37)、「①教養科目の成績(優の数)」(2.50)である。

これらのことから、男女とも多くが、自宅通勤の可能性から現在の会社を選んでいるといえる。書類選考に当たっては、ほぼ同様な評価をしていることが分かる。しかしその場合は、学校での課外活動は男性の方が高い評価を与えている。

#### b. 平均値の差の検定による傾向

次に平均値の差の検定を行うために、等分散のためのLeveneの検定を行うと、いずれも有意な差はなかった。そこで、t検定を行うと「③取得資格」「⑤コンピュータ能力」「⑫自宅通勤の可能性」の3つが有意であり、このうち「③取得資格」は0.1%で有意であった。この3つの項目は、全て女性が高い評価を与えていたものである。特に「③取得資格」の男女差は0.53であるが、この差は12の項目のうち最も大きい。

表12-1 書類選考の評価(男女別)

| 項目            | 調査対象者 |     | 平均値  |      |       | 等分散性のためのLeveneの検定 |       | 平均値の差の検定 |           | Welchの検定 |      |
|---------------|-------|-----|------|------|-------|-------------------|-------|----------|-----------|----------|------|
|               | 男     | 女   | 男    | 女    | 差     | F値                | 有意確率  | t値       | 有意確率      | 統計量      | 有意確率 |
| ①教養科目の成績(優の数) | 162   | 110 | 2.33 | 2.50 | -0.17 | 0.016             | 0.900 | -1.245   | 0.214     |          |      |
| ②専門科目の成績(優の数) | 162   | 110 | 2.40 | 2.63 | -0.23 | 0.321             | 0.571 | -1.549   | 0.123     |          |      |
| ③取得資格         | 163   | 109 | 2.87 | 3.40 | -0.53 | 1.106             | 0.294 | -3.405   | 0.001 *** |          |      |
| ④語学力          | 161   | 110 | 2.29 | 2.37 | -0.08 | 0.015             | 0.903 | -0.625   | 0.532     |          |      |
| ⑤コンピュータ能力     | 162   | 110 | 2.53 | 2.95 | -0.42 | 0.479             | 0.490 | -2.683   | 0.008 **  |          |      |
| ⑥インターンシップの経験  | 161   | 109 | 1.95 | 1.99 | -0.04 | 0.639             | 0.425 | -2.910   | 0.771     |          |      |
| ⑦体育系の活動       | 162   | 110 | 2.46 | 2.33 | 0.13  | 0.138             | 0.711 | 0.757    | 0.450     |          |      |
| ⑧文化系の活動       | 160   | 110 | 1.96 | 1.90 | 0.06  | 0.822             | 0.365 | 0.408    | 0.684     |          |      |
| ⑨アルバイト経験      | 162   | 108 | 2.67 | 2.84 | -0.17 | 0.106             | 0.744 | -0.961   | 0.337     |          |      |
| ⑩特技           | 162   | 110 | 2.81 | 2.80 | 0.01  | 0.172             | 0.679 | 0.550    | 0.956     |          |      |
| ⑪学校名          | 160   | 110 | 2.48 | 2.64 | -0.16 | 1.197             | 0.275 | -1.044   | 0.297     |          |      |
| ⑫自宅通勤の可能性     | 161   | 108 | 3.16 | 3.49 | -0.33 | 0.955             | 0.329 | -2.084   | 0.038 *   |          |      |

表12-2 面接試験の評価(男女別)

|                 |     |     |      |      |       |       |         |        |          |       |         |
|-----------------|-----|-----|------|------|-------|-------|---------|--------|----------|-------|---------|
| ①挨拶             | 165 | 111 | 4.48 | 4.43 | 0.05  | 0.083 | 0.773   | 0.527  | 0.598    |       |         |
| ②返事の仕方          | 167 | 111 | 4.46 | 4.44 | 0.02  | 0.153 | 0.696   | 0.258  | 0.797    |       |         |
| ③礼儀作法           | 166 | 111 | 4.22 | 4.20 | 0.02  | 0.046 | 0.831   | 0.269  | 0.788    |       |         |
| ④身だしなみ(髪型、化粧等)  | 166 | 111 | 4.08 | 4.18 | -0.10 | 0.005 | 0.941   | -0.908 | 0.365    |       |         |
| ⑤服装(リクルート、制服)   | 167 | 111 | 4.05 | 4.19 | -0.14 | 0.024 | 0.876   | -1.196 | 0.233    |       |         |
| ⑥靴(足元の身だしなみ)    | 164 | 110 | 3.89 | 4.04 | -0.15 | 3.097 | 0.080   | -1.177 | 0.240    |       |         |
| ⑦持ち物(バッグ等)      | 164 | 111 | 3.54 | 3.90 | -0.36 | 7.650 | 0.006** |        |          | 7.663 | 0.006** |
| ⑧アクセサリ(指輪、ピアス等) | 165 | 111 | 3.50 | 3.68 | -0.18 | 2.693 | 0.102   | -1.055 | 0.292    |       |         |
| ⑨ブランド品(服飾等)     | 165 | 111 | 2.99 | 3.23 | -0.24 | 0.169 | 0.681   | -1.337 | 0.182    |       |         |
| ⑩表情             | 166 | 111 | 3.83 | 4.05 | -0.22 | 1.094 | 0.296   | -1.999 | 0.047 *  |       |         |
| ⑪しぐさ            | 165 | 109 | 3.72 | 3.89 | -0.17 | 5.183 | 0.024*  |        |          | 2.543 | 0.112   |
| ⑫目線             | 165 | 111 | 4.11 | 4.19 | -0.08 | 2.232 | 0.136   | -0.758 | 0.449    |       |         |
| ⑬落ち着き等          | 165 | 111 | 3.98 | 4.07 | -0.10 | 0.066 | 0.798   | -0.925 | 0.356    |       |         |
| ⑭言葉遣い           | 165 | 111 | 4.28 | 4.27 | 0.01  | 0.080 | 0.777   | 0.153  | 0.879    |       |         |
| ⑮話し方(声の大きさ、明瞭さ) | 164 | 111 | 4.15 | 4.09 | 0.06  | 0.195 | 0.659   | 0.604  | 0.546    |       |         |
| ⑯話の筋道           | 165 | 111 | 3.70 | 3.71 | -0.01 | 0.548 | 0.460   | -0.132 | 0.895    |       |         |
| ⑰会社などの知識        | 165 | 111 | 3.20 | 3.32 | -0.12 | 1.712 | 0.192   | -0.957 | 0.339    |       |         |
| ⑱働く意欲           | 166 | 111 | 4.19 | 4.14 | 0.05  | 1.271 | 0.260   | 0.545  | 0.586    |       |         |
| ⑲協調性            | 165 | 111 | 3.93 | 4.07 | -0.14 | 0.711 | 0.400   | -1.422 | 0.156    |       |         |
| ⑳堅実性            | 165 | 111 | 3.91 | 4.00 | -0.09 | 0.008 | 0.930   | -0.895 | 0.372    |       |         |
| ㉑信頼性            | 164 | 110 | 3.90 | 4.03 | -0.13 | 0.203 | 0.653   | -1.276 | 0.203    |       |         |
| ㉒明るさ            | 164 | 111 | 4.01 | 4.27 | -0.26 | 0.004 | 0.947   | -2.505 | 0.013 ** |       |         |

注1. \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ 

注2. 有意確率は、両側検定である。

### 5.3 面接試験

#### a. 平均値による全体の傾向

平均値によって全体の傾向をみると、男性では4以上は10個、女性では16個、3以上4未満は男性では11個、女性では6個、2以上3未満は男性は1個、女性は0である。男性と女性の平均値の差の比較では、女性が大きい項目は16個ある。逆にいえば、男性は女性よりも高く評価している項目は、6個しかないということである。

そこで、評価の大きい順に5つ、小さい順に5つあげると次のようになる。まず、男性の高い順は、「①挨拶」(4.48)、「②返事の仕方」(4.46)、「⑭言葉遣い」(4.28)、「③礼儀作法」(4.22)、「⑱働く意欲」(4.19)である。低い順では「⑨ブランド品(服飾等)」(2.99)、「⑰会社などの知識」(3.20)、「⑧アクセサリ(指輪・ピアス等)」(3.50)、「⑦持ち物(バッグ等)」(3.54)、「⑱話の筋道」(3.70)である。

女性の高い順は、「②返事の仕方」(4.44)、「①挨拶」(4.43)、「⑭言葉遣い」(4.27)、「⑨明るさ」(4.27)、「③礼儀作法」(4.20)である。低い順では「⑨ブランド品(服飾等)」(3.23)、「⑰会社などの知識」(3.32)、「⑧アクセサリ(指輪・ピアス等)」(3.68)、「⑱話の筋道」(3.71)、「⑦持ち物(バッグ等)」(3.90)である。

このことから、男性も女性もコミュニケーション関係項目について高い評価をしている。また女性は「⑳明るさ」といった項目についても高い評価をしている。男女とも身の回り用品には低い評価をしている。しかし、この項目自体は、事業所よりも高い評価である。「⑰会社などの知識」は男女とも低い評価であるが、これは入社後に学ばばよいという判断であると考えられる。

#### b. 平均値の差の検定による傾向

次に平均値の検定を行う。そのために、等分散のためのLeveneの検定を行うと、「⑦持ち物(バッグ等)」と「⑪しぐさ」の2個が有意であった。そこで、これ以外の等分散が等しいと仮定できる20個の項目についてt検定を行うと「⑩表情」と「⑳明るさ」が有意であった。この両者の平均値は、共に女性の評価が高い項目である。また、等分散が仮定できないと考えられる先の2つの項目についてWelchの検定を行うと、「⑦持ち物(バッグ等)」が有意な差があり、「⑪しぐさ」は有意な差はなかった。したがって、面接試験の22の項目で有意な差があったのは、「⑩表情」と「⑳明るさ」及び「⑦持ち物(バッグ等)」の3個である。

## 6 事業所と従業員をグループ別にみた書類選考と面接試験の評価とその関係

次に業種間と従業員間で評価の差があるかどうかを検討する。その準備のために、先にも触れておいたように、回答数は事業所、従業員とも偏在していたので、事業所アンケートは、業種別では建設業、製造業、非製造業、従業員数別では30人以下、100人以下、101人以上、個人アンケートでは、事業所アンケートと同様に業種別と従業員別に分け、これに学歴別を大卒・院修了、短

大卒・高専卒・専門卒、高卒の3つに分けて、その上で、繰り返しのない一元配置の分散分析を行い、有意な項目について、グループ内の二つの要因間の平均値の差を検討するために、ここでは Bonferroni の多重比較によってそれを検証することにした。

なお、分散分析は、予め要因間の等分散が仮定できるか否かを知るために Levene の検定を行い有意な差のない項目に限ってそれを実施することになるが、この調査では、分散は大きくても 0.2 程度の差があるだけであったので、あえてそれを無視することにした。

そこで、まず、表13-1、13-2 によって事業所と従業員の各属性の平均値を掲げてそれを簡単に説明しておく。

## 6.1 事業所の検討

### 6.1.1 書類選考

#### a. 全体の傾向

表13-1 は事業所を業種と従業員数別に分け、その書類選考の評価基準を平均値で示したものである。業種別では、非製造業は製造業の「⑩特技」と建設業の「⑫自宅通勤の可能性」以外の項目では、平均値は高い。また、2以上3未満の項目の数は、建設業は8個、製造業は8個であるが、非製造業では3個しかない。12項目のうち、10項目は非製造業が高くなっている。

高い順に3つ挙げると建設業では「⑫自宅通勤の可能性」(3.76)、「③取得資格」(3.64)、「⑤コンピュータ能力」(3.44)、製造業では「⑤コンピュータ能力」(3.52)、「⑩特技」(3.33)、「③取得資格」(3.31)、非製造業では「⑤コンピュータ能力」(3.74)、「⑫自宅通勤の可能性」(3.74)、「③取得資格」(3.66)である。

従業員数別では、2以上3未満では30人以下では7個、100人以下では6個であるが、101人以上になると0個である。つまり、101人以上は全てが3以上である。規模が大きくなると、評価が高くなっている。上位3項目をあげると、30人以下は「⑫自宅通勤の可能性」(3.82)、「⑤コンピュータ能力」(3.50)、「③取得資格」(3.33)、100人以下は「③取得資格」(3.68)、「⑤コンピュータ能力」(3.67)、「⑫自宅通勤の可能性」(3.60)、101人以上は「③取得資格」(3.65)、「⑤コンピュータ能力」(3.65)、「④アルバイトの経験」(3.46)である。

全体では、「⑫自宅通勤の可能性」がどの業種も従業員数別でも平均値は高くなっている。特に、30人以下の規模では3.82は、書類選考の評価基準で最も高いが、101人以上になると4番目である。

表13-1 企業の書類選考の評価（平均値）

| 項目            | 業種別  |      |      | 従業員数別 |        |        |
|---------------|------|------|------|-------|--------|--------|
|               | 建設業  | 製造業  | 非製造業 | 30人以下 | 100人以下 | 101人以上 |
| ①教養科目の成績(優の数) | 2.80 | 2.96 | 3.23 | 2.78  | 3.15   | 3.31   |
| ②専門科目の成績(優の数) | 3.04 | 2.98 | 3.26 | 2.88  | 3.23   | 3.31   |
| ③取得資格         | 3.64 | 3.31 | 3.66 | 3.33  | 3.68   | 3.65   |
| ④語学力          | 2.64 | 2.80 | 2.87 | 2.52  | 2.90   | 3.12   |
| ⑤コンピュータ能力     | 3.44 | 3.52 | 3.74 | 3.50  | 3.67   | 3.65   |
| ⑥インターンシップの経験  | 2.44 | 2.57 | 2.76 | 2.40  | 2.51   | 3.08   |
| ⑦体育系のクラブ活動    | 2.72 | 3.13 | 3.17 | 3.04  | 2.87   | 3.27   |
| ⑧文化系のクラブ活動    | 2.48 | 2.76 | 2.93 | 2.57  | 2.67   | 3.23   |
| ⑨アルバイト経験      | 2.76 | 2.87 | 3.32 | 2.90  | 2.85   | 3.46   |
| ⑩特技           | 2.76 | 3.33 | 3.20 | 3.12  | 3.08   | 3.35   |
| ⑪学校名          | 2.80 | 2.64 | 3.02 | 2.65  | 2.85   | 3.15   |
| ⑫自宅通勤の可能性     | 3.76 | 2.83 | 3.74 | 3.82  | 3.60   | 3.42   |

表13-2 企業の面接試験の評価（平均値）

|                 |      |      |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| ①挨拶             | 4.65 | 4.44 | 4.72 | 4.64 | 4.60 | 4.50 |
| ②返事の仕方          | 4.65 | 4.48 | 4.73 | 4.68 | 4.61 | 4.50 |
| ③礼儀作法           | 4.35 | 4.17 | 4.50 | 4.34 | 4.48 | 4.15 |
| ④身だしなみ(髪型、化粧等)  | 4.08 | 3.90 | 4.22 | 4.05 | 4.16 | 3.96 |
| ⑤服装(リクルート、制服)   | 3.92 | 3.63 | 3.90 | 3.68 | 3.93 | 3.85 |
| ⑥靴(足元の身だしなみ)    | 3.58 | 3.38 | 3.80 | 3.59 | 3.46 | 3.73 |
| ⑦持ち物(バッグ等)      | 2.84 | 2.98 | 3.14 | 2.85 | 3.15 | 3.15 |
| ⑧アクセサリ(指輪、ピアス等) | 3.28 | 3.00 | 3.39 | 3.06 | 3.29 | 3.42 |
| ⑨ブランド品(服飾等)     | 2.80 | 2.84 | 3.10 | 2.77 | 3.07 | 3.08 |
| ⑩表情             | 4.20 | 4.04 | 4.12 | 3.98 | 4.17 | 4.23 |
| ⑪しぐさ            | 4.04 | 4.15 | 4.14 | 4.00 | 4.22 | 4.23 |
| ⑫目線             | 4.16 | 4.43 | 4.46 | 4.28 | 4.50 | 4.46 |
| ⑬落ち着き等          | 4.36 | 4.38 | 4.34 | 4.29 | 4.48 | 4.35 |
| ⑭言葉遣い           | 4.52 | 4.37 | 4.41 | 4.40 | 4.56 | 4.27 |
| ⑮話し方(声の大きさ、明瞭さ) | 4.24 | 4.28 | 4.47 | 4.30 | 4.29 | 4.50 |
| ⑯話の筋道           | 4.00 | 4.07 | 4.12 | 3.87 | 4.12 | 4.38 |
| ⑰会社などの知識        | 3.60 | 3.59 | 3.62 | 3.49 | 3.71 | 3.73 |
| ⑱働く意欲           | 4.48 | 4.52 | 4.48 | 4.43 | 4.52 | 4.62 |
| ⑲協調性            | 4.16 | 4.35 | 4.26 | 4.21 | 4.24 | 4.54 |
| ⑳堅実性            | 3.96 | 4.26 | 4.32 | 4.11 | 4.24 | 4.46 |
| ㉑信頼性            | 4.12 | 4.30 | 4.27 | 4.21 | 4.20 | 4.46 |
| ㉒明るさ            | 4.40 | 4.33 | 4.45 | 4.26 | 4.47 | 4.58 |

## b. 分散分析による平均値の検討

一元配置の分散分析によって、企業の業種別では書類選考の平均値にどのような差があるのかを検討することにした。そこで、各グループ内の分散が等しいといえるかどうかを Levene による検定を実施したところ、いずれも有意な差があるものは見られなかった（先に示したとおり、

紙面の関係上検定結果は割愛した。以下同じ)。そこで、下記のように分散分析を行うと、その結果、「⑨アルバイトの経験」と「⑩特技」が有意な差があった。

表14 書類選考における分散分析表（業種別）

| 項 目       | 変動    | 平方和    | 自由度 | 平均平方  | F 値   | 有意確率    |
|-----------|-------|--------|-----|-------|-------|---------|
| ⑨アルバイトの経験 | グループ間 | 6.934  | 2   | 3.467 | 3.625 | 0.030 * |
|           | グループ内 | 109.99 | 115 | 0.956 |       |         |
| ⑩特技       | グループ間 | 5.338  | 2   | 2.669 | 3.873 | 0.024 * |
|           | グループ内 | 77.869 | 113 | 0.689 |       |         |

注. \*:  $p < 0.05$

そこで、この兩者について Bonferroni の多重比較を行ったところ「⑩特技」だけが建設業と製造業の間で有意な差があった。製造業が 0.57 だけ高い。

表15 書類選考の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（業種別）

| 項 目 | 対象(A) |      | 対象(B) |      | 差<br>A-B | 有意確率    |
|-----|-------|------|-------|------|----------|---------|
|     | 業種    | 平均値  | 業種    | 平均値  |          |         |
| ⑩特技 | 建設業   | 2.76 | 製造業   | 3.33 | -0.57    | 0.021 * |

注. \*:  $p < 0.05$

従業員数別に分散分析を行うと、12項目のうち、有意なものはなかった。

## 6.1.2 面接試験の検討

### a. 全体の傾向

表13-2によれば、次のようになる。業種別ではどの業種も4以上の項目は「①挨拶」「②返事に仕方」「③礼儀作法」「④身だしなみ（髪型、化粧等）」「⑩表情」「⑪しぐさ」「⑫目線」「⑬落ち着き等」「⑭言葉遣い」「⑮話し方（声の大きさ、明瞭さ）」「⑯話の筋道」「⑰働き意欲」「⑱協調性」「⑲信頼性」「⑳明るさ」の15個である。特に、非製造業の「②返事の仕方」の平均値4.73は、業種別にみた項目の中で最も高い。

従業員数別では、「①挨拶」「②返事に仕方」「③礼儀作法」「⑪しぐさ」「⑫目線」「⑬落ち着き等」「⑭言葉遣い」「⑮話し方（声の大きさ・明瞭さ）」「⑰働き意欲」「⑱協調性」「⑳堅実性」「㉑信頼性」「㉒明るさ」の13個である。業種別と比較すると、「⑩表情」と「⑯話の筋道」はないが、「㉑堅実性」が入り、それは4以上である。しかし、全体では、ほぼ同様な傾向といえる。

### b. 分散分析による平均値の検討

そこで、書類審査の評価と同様に業種別に等分散を Levene の検定で行うと、いずれも有意なものはないので、一元配置の分散分析を行ったところ、表16のように「①挨拶」と「③礼儀作法」の二つが有意な項目であった。



表16 面接試験における分散分析表（業種別）

| 項目    | 対象者   | 平方和    | 自由度 | 平均平方 | F 値   | 有意確率    |
|-------|-------|--------|-----|------|-------|---------|
| ①挨拶   | グループ間 | 2.062  | 2   | 1.03 | 3.136 | 0.047 * |
|       | グループ内 | 39.777 | 121 | 0.33 |       |         |
| ②礼儀作法 | グループ間 | 2.723  | 2   | 1.36 | 3.827 | 0.024 * |
|       | グループ内 | 43.051 | 121 | 0.36 |       |         |

注. \*:  $p < 0.05$ 

そこで、この二つの項目について加重比較を行うと表17のように、「①挨拶」では、製造業と非製造業との間で、「③礼儀作法」でも同様にこの業種間で有意な差があった。いずれも非製造業のほうが高い平均値である。

表17 面接試験で分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（業種別）

| 項目    | 対象(A) |      | 対象(B) |      | 差<br>A-B | 有意確率    |
|-------|-------|------|-------|------|----------|---------|
|       | 規模    | 平均値  | 規模    | 平均値  |          |         |
| ①挨拶   | 製造業   | 4.44 | 非製造業  | 4.72 | 0.28     | 0.049 * |
| ③礼儀作法 | 製造業   | 4.17 | 非製造業  | 4.50 | 0.33     | 0.020 * |

注. \*:  $p < 0.05$ 

従業員数別に分散分析を実施すると、表18のように「⑩話の筋道」だけが有意な差があった。

表18 面接試験における分散分析表（従業員別）

| 項目    | 対象者   | 平方和    | 自由度 | 平均平方 | F 値   | 有意確率    |
|-------|-------|--------|-----|------|-------|---------|
| ⑩話の筋道 | グループ間 | 4.850  | 2   | 2.43 | 4.135 | 0.018 * |
|       | グループ内 | 68.616 | 117 | 0.59 |       |         |

注. \*:  $p < 0.05$ 

そこで、この項目について多重比較を行うと、30人以下と101人以上の間で有意な差があった。101人以上の規模のほうが、平均値で0.51高い。

表19 面接試験の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（従業員数別）

| 項目    | 対象(A) |      | 対象(B)  |      | 差<br>A-B | 有意確率    |
|-------|-------|------|--------|------|----------|---------|
|       | 規模    | 平均値  | 規模     | 平均値  |          |         |
| ⑩話の筋道 | 30人以下 | 3.87 | 101人以上 | 4.38 | 0.51     | 0.017 * |

注. \*:  $p < 0.05$ 

## 6.2 従業員の検討

### 6.2.1 書類選考

#### a. 全体の傾向

業種別では、どの業種も4以上の評価はなく、製造業では「⑥インターンシップの経験」は1.85で3グループのうちで最も低い評価を与えている。製造業は「⑦体育系の活動」が2.37であるが、この項目だけが、他の2グループよりも高くなっている。また、製造業の「⑧文化系の活動」の1.81は全ての評価平均値のうちで最も低い評価である。

以下、評価の高い項目を3つ挙げておく。建設業は「⑫自宅通勤の可能性」(3.33)、「③取得資格」(3.12)、「⑨アルバイトの経験」(3.08)、製造業は「⑫自宅通勤の可能性」(3.25)、「③取得資格」(3.01)、「⑩特技」(2.63)、非製造業は「⑫自宅通勤の可能性」(3.38)、「③取得資格」(3.19)、「⑩特技」(2.91)である。どの業種も「自宅通勤の可能性」が高くなっている。

表20-1 従業員の書類選考の評価(平均値)

| 項目            | 業種別  |      |      | 従業員数別 |        |        | 学歴別  |        |        |
|---------------|------|------|------|-------|--------|--------|------|--------|--------|
|               | 建設業  | 製造業  | 非製造業 | 30人以下 | 100人以下 | 101人以上 | 高校卒  | 専門・短大卒 | 大卒・院修了 |
| ①教養科目の成績(優の数) | 2.56 | 2.35 | 2.39 | 2.26  | 2.44   | 2.63   | 2.42 | 2.46   | 2.36   |
| ②専門科目の成績(優の数) | 2.56 | 2.46 | 2.48 | 2.38  | 2.52   | 2.73   | 2.46 | 2.69   | 2.44   |
| ③取得資格         | 3.12 | 3.01 | 3.19 | 3.04  | 3.11   | 3.12   | 3.20 | 3.32   | 2.78   |
| ④語学力          | 2.38 | 2.24 | 2.41 | 2.24  | 2.32   | 2.50   | 2.30 | 2.36   | 2.34   |
| ⑤コンピュータ能力     | 2.92 | 2.56 | 2.78 | 2.63  | 2.74   | 2.77   | 2.64 | 2.83   | 2.71   |
| ⑥インターンシップの経験  | 2.18 | 1.85 | 2.04 | 1.91  | 1.99   | 2.08   | 2.01 | 2.08   | 1.86   |
| ⑦体育系の活動       | 2.61 | 2.37 | 2.34 | 2.27  | 2.45   | 2.62   | 2.42 | 2.31   | 2.47   |
| ⑧文化系の活動       | 2.18 | 1.81 | 2.01 | 1.83  | 2.01   | 1.98   | 1.90 | 2.10   | 1.89   |
| ⑨アルバイト経験      | 3.08 | 2.52 | 2.83 | 2.51  | 2.74   | 3.12   | 2.46 | 2.98   | 2.91   |
| ⑩特技           | 3.04 | 2.63 | 2.91 | 2.80  | 2.77   | 2.83   | 2.78 | 2.93   | 2.79   |
| ⑪学校名          | 2.84 | 2.38 | 2.62 | 2.46  | 2.44   | 2.92   | 2.54 | 2.66   | 2.48   |
| ⑫自宅通勤の可能性     | 3.33 | 3.25 | 3.38 | 3.35  | 3.20   | 3.39   | 3.47 | 3.41   | 2.98   |

表20-2 従業員の面接試験の評価(平均値)

|                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ①挨拶             | 4.47 | 4.34 | 4.63 | 4.43 | 4.53 | 4.38 | 4.43 | 4.47 | 4.50 |
| ②返事の仕方          | 4.51 | 4.35 | 4.57 | 4.45 | 4.53 | 4.27 | 4.40 | 4.44 | 4.54 |
| ③礼儀作法           | 4.27 | 4.11 | 4.32 | 4.26 | 4.23 | 4.02 | 4.17 | 4.10 | 4.34 |
| ④身だしなみ(髪型、化粧等)  | 4.31 | 3.96 | 4.21 | 3.98 | 4.19 | 4.17 | 4.08 | 4.08 | 4.21 |
| ⑤服装(リクルート、制服)   | 4.22 | 3.94 | 4.19 | 3.85 | 4.13 | 4.33 | 4.00 | 4.22 | 4.15 |
| ⑥靴(足元の身だしなみ)    | 4.14 | 3.82 | 3.99 | 3.81 | 4.06 | 3.90 | 3.91 | 4.03 | 3.96 |
| ⑦持ち物(バッグ等)      | 3.98 | 3.50 | 3.75 | 3.48 | 3.83 | 3.69 | 3.61 | 3.90 | 3.69 |
| ⑧アクセサリ(指輪、ピアス等) | 3.96 | 3.39 | 3.63 | 3.41 | 3.70 | 3.63 | 3.52 | 3.62 | 3.67 |
| ⑨ブランド品(服飾等)     | 3.27 | 2.88 | 3.26 | 2.98 | 3.29 | 2.90 | 3.04 | 3.20 | 3.10 |
| ⑩表情             | 3.98 | 3.81 | 4.05 | 3.92 | 3.92 | 3.90 | 3.81 | 3.95 | 4.07 |
| ⑪しぐさ            | 3.76 | 3.67 | 3.97 | 3.83 | 3.74 | 3.71 | 3.80 | 3.86 | 3.76 |
| ⑫目線             | 4.14 | 3.99 | 4.33 | 4.13 | 4.15 | 4.12 | 4.04 | 4.24 | 4.26 |
| ⑬落ち着き等          | 3.96 | 3.91 | 4.19 | 3.98 | 4.05 | 3.98 | 3.99 | 4.02 | 4.08 |
| ⑭言葉遣い           | 4.39 | 4.18 | 4.35 | 4.30 | 4.25 | 4.25 | 4.24 | 4.12 | 4.44 |
| ⑮話し方(声の大きさ、明瞭さ) | 4.18 | 4.03 | 4.20 | 4.13 | 4.14 | 4.06 | 4.12 | 4.00 | 4.22 |
| ⑯話の筋道           | 3.63 | 3.59 | 3.87 | 3.72 | 3.71 | 3.62 | 3.74 | 3.61 | 3.69 |
| ⑰会社などの知識        | 3.47 | 2.97 | 3.53 | 3.11 | 3.32 | 3.42 | 3.29 | 3.34 | 3.12 |
| ⑱働く意欲           | 4.33 | 4.04 | 4.24 | 4.17 | 4.20 | 4.06 | 4.12 | 4.15 | 4.25 |
| ⑲協調性            | 4.14 | 3.83 | 4.10 | 3.94 | 4.04 | 3.98 | 3.95 | 4.05 | 4.00 |
| ⑳堅実性            | 3.98 | 3.78 | 4.12 | 3.90 | 4.03 | 3.90 | 3.90 | 3.97 | 4.01 |
| ㉑信頼性            | 4.02 | 3.74 | 4.16 | 3.87 | 4.00 | 4.06 | 3.91 | 4.02 | 3.98 |
| ㉒明るさ            | 4.00 | 4.01 | 4.27 | 4.03 | 4.12 | 4.19 | 4.11 | 4.20 | 4.06 |

従業員数別では、全体では101人以上の「⑧文化系の活動」は1.98である。この項目は他の二つの規模よりも低い評価であるが、非製造業ではこの項目だけが12項目のうち低くなっている。高い評価順に3つあげると、30人以下では「⑫自宅通勤の可能性」(3.35)、「③取得資格」(3.04)、「⑩特技」(2.80)、100人以下では「⑫自宅通勤の可能性」(3.20)、「③取得資格」(3.11)、「⑩特技」(2.77)である。101人以上では「⑫自宅通勤の可能性」(3.39)、「③取得資格」(3.12)、「⑨アルバイトの経験」(3.12)である。

学歴別では、全体では高校卒と専門・短大卒の「⑫自宅通勤の可能性」が3.47と3.41であるが、3以上はこの2つしかない。また、専門・短大卒は「⑦体育系の活動」(2.31)と「⑫自宅通勤の可能性」(3.41)の両者以外は、全て他の学歴よりも高い評価を与えている。

評価の高い順にあげると高校卒は、「⑫自宅通勤の可能性」(3.47)、「③取得資格」(3.20)、「⑩特技」(2.78)、専門・短大卒は「⑫自宅通勤の可能性」(3.41)、「③取得資格」(3.32)、「⑨アルバイトの経験」(2.98)、大卒・院修了は「⑫自宅通勤の可能性」(2.98)、「⑨アルバイトの経験」(2.91)、「⑩特技」(2.79)である。大卒・院修了の「⑫自宅通勤の可能性」はどの学歴よりも低い評価である。

#### b. 分散分析による平均値の検討

全体ではこのような傾向があるが、次に各属性の項目の間の平均値の差の関係をみておく。業種別では、「⑨アルバイトの経験」だけが有意な差があったが、多重比較においては有意な項目ではなかった。

表21 書類選考における分散分析表（業種別）

| 項目        | 変動    | 平方和     | 自由度 | 平均平方  | F値    | 有意確率    |
|-----------|-------|---------|-----|-------|-------|---------|
| ⑨アルバイトの経験 | グループ間 | 12.558  | 2   | 6.279 | 3.195 | 0.043 * |
|           | グループ内 | 514.952 | 264 | 1.965 |       |         |

従業員数別では、「⑪学校名」だけが有意な差があったので、多重比較を行うと100人以下と101人以上の事業所で有意であった。前者の平均値は3.74、後者は3.71である。

表22 書類選考における分散分析表（従業員数別）

| 項目   | 変動    | 平方和     | 自由度 | 平均平方  | F値   | 有意確率    |
|------|-------|---------|-----|-------|------|---------|
| ⑪学校名 | グループ間 | 9.359   | 2   | 4.679 | 3.26 | 0.040 * |
|      | グループ内 | 378.896 | 264 | 1.435 |      |         |

注. \*:  $p < 0.05$

表23 書類選考の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（従業員数別）

| 項目   | 対象(A)  |      | 対象(B)  |      | 差<br>A-B | 有意確率    |
|------|--------|------|--------|------|----------|---------|
|      | 規模     | 平均値  | 規模     | 平均値  |          |         |
| ⑪学校名 | 100人以下 | 2.44 | 101人以上 | 2.92 | -0.48    | 0.049 * |

注. \*:  $p < 0.05$

学歴別では、「③取得している資格」「⑨アルバイトの経験」「⑫自宅通勤の可能性」の3つが

有意な差があった。そこで、この3つの項目について多重比較を行うと「③取得している資格」では「大卒・院修了」(2.78)と「短大卒・専門卒」(3.32)との間で、また、「⑫自宅通勤の可能性」では「大卒・院修了」(2.98)と「高卒」(3.47)の両者間で有意な差があった。

表24 書類選考における分散分析表(学歴別)

| 項目        | 変動    | 平方和     | 自由度 | 平均平方  | F値    | 有意確率   |
|-----------|-------|---------|-----|-------|-------|--------|
| ③取得資格     | グループ間 | 13.397  | 2   | 6.698 | 4.128 | 0.017* |
|           | グループ内 | 431.637 | 266 | 1.623 |       |        |
| ⑨アルバイトの経験 | グループ間 | 15.504  | 2   | 7.752 | 3.905 | 0.021* |
|           | グループ内 | 526.063 | 265 | 1.985 |       |        |
| ⑫自宅通勤の可能性 | グループ間 | 13.405  | 2   | 6.702 | 4.219 | 0.016* |
|           | グループ内 | 419.389 | 264 | 1.589 |       |        |

注. \*:  $p < 0.05$

表25 書類選考の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較(学歴別)

| 項目        | 対象(A)   |      | 対象(B)  |      | 差     | 有意確率    |
|-----------|---------|------|--------|------|-------|---------|
|           | 学歴      | 平均値  | 学歴     | 平均値  | A-B   |         |
| ③取得資格     | 大学卒・院修了 | 2.78 | 短大・専門卒 | 3.32 | -0.54 | 0.034** |
| ⑫自宅通勤の可能性 | 大学卒・院修了 | 2.98 | 高卒     | 3.47 | -0.49 | 0.018*  |

注. \*\*:  $p < 0.01$ 、\*:  $p < 0.05$

### 6.3.1 面接試験の検討

#### a. 全体の傾向

業種別では、どの業種でも4以上の評価を与えているのは「①挨拶」「②返事の仕方」「③礼儀作法」「⑭言葉づかい」「⑮話し方(声の大きさ、明瞭さ)」「⑱働く意欲」「㉒明るさ」の7項目である。上位3者は建設業では「②返事の仕方」(4.51)、「①挨拶」(4.47)、「⑭言葉遣い」(4.39)、製造業では「②返事の仕方」(4.35)、「①挨拶」(4.34)、「⑭言葉遣い」(4.18)、非製造業では「①挨拶」(4.63)、「②返事の仕方」(4.57)、「⑭言葉遣い」(4.35)である。上位三者には言語コミュニケーションが占めている。

従業員数別でも業種別と同様な傾向があるので、上に従い3つの規模とも4以上の項目を掲げておく。「①挨拶」「②返事の仕方」「③礼儀作法」「⑫目線」「⑭言葉づかい」「⑮話し方(声の大きさ、明瞭さ)」「⑱働く意欲」「㉒明るさ」の8項目である。30人以下の上位3項目は「②返事の仕方」(4.45)、「①挨拶」(4.43)、「⑭言葉遣い」(4.30)、100人以下は「①挨拶」(4.53)、「②返事の仕方」(4.53)、「⑭言葉遣い」(4.25)、101人以上は「①挨拶」(4.38)「⑤服装(リクルート、制服等)」(4.33)、「②返事の仕方」(4.27)である。いずれも「①挨拶」、「②返事の仕方」、「⑭言葉遣い」などの言語コミュニケーションに係るものであるが、特徴的なことは101人以上では2番目に「⑤服装(リクルート、制服等)」が入っており「⑭言葉遣い」(4.25)は4番目になっていることである。

学歴別も全体では同様な傾向であるので、3つの学歴分類とも4以上の項目をあげると「①挨拶」「②返事の仕方」「③礼儀作法」「④身だしなみ(髪型、化粧等)」「⑤服装(リクルート、制服等)」「⑫目線」「⑭言葉づかい」「⑮話し方(声の大きさ・明瞭さ)」「⑱働く意欲」「㉒明るさ」の10項目である。業種別、従業員数別に対して2項目多くなっている。

次いで、上位3項目をあげておく。高校卒では「①挨拶」(4.43)、「②返事の仕方」(4.40)、「⑭言葉遣い」(4.24)、専門・短大卒は「①挨拶」(4.47)、「②返事の仕方」(4.44)、「⑫目線」(4.24)、大卒・院修了は「②返事の仕方」(4.54)、「①挨拶」(4.50)、「⑭言葉づかい」(4.44)である。

これらのことから、学歴別でもほぼ同じ項目が上位三者となっている。

#### b. 分散分析による平均値の検討

全体では以上のような傾向があるが、次に各項目における属性間の平均値の差の関係をみてみる。

表26 面接試験における分散分析表(業種別)

| 項目              | 対象    | 平方和     | 自由度 | 平均平方 | F値    | 有意確率      |
|-----------------|-------|---------|-----|------|-------|-----------|
| ①挨拶             | グループ間 | 4.781   | 2   | 2.39 | 4.901 | 0.008 **  |
|                 | グループ内 | 103.703 | 268 | 0.49 |       |           |
| ②返事の仕方          | グループ間 | 2.730   | 2   | 1.37 | 3.647 | 0.027 *   |
|                 | グループ内 | 101.036 | 270 | 0.37 |       |           |
| ④身だしなみ(髪型、化粧等)  | グループ間 | 5.914   | 2   | 1.39 | 3.611 | 0.028 *   |
|                 | グループ内 | 220.321 | 269 | 0.54 |       |           |
| ⑦持ち物(バッグ等)      | グループ間 | 8.693   | 2   | 4.35 | 3.539 | 0.030 *   |
|                 | グループ内 | 327.915 | 267 | 1.23 |       |           |
| ⑧アクセサリ(指輪、ピアス等) | グループ間 | 12.059  | 2   | 6.03 | 3.144 | 0.045 *   |
|                 | グループ内 | 513.985 | 268 | 1.92 |       |           |
| ⑪しぐさ            | グループ間 | 4.894   | 2   | 2.45 | 3.241 | 0.041 *   |
|                 | グループ内 | 200.861 | 266 | 0.76 |       |           |
| ⑫目線             | グループ間 | 6.090   | 2   | 3.05 | 4.194 | 0.016 *   |
|                 | グループ内 | 194.582 | 268 | 0.73 |       |           |
| ⑬落ち着いた等         | グループ間 | 4.621   | 2   | 2.31 | 3.307 | 0.038 *   |
|                 | グループ内 | 187.246 | 268 | 0.70 |       |           |
| ⑰会社などの知識        | グループ間 | 19.888  | 2   | 9.94 | 9.621 | 0.000 *** |
|                 | グループ内 | 276.983 | 268 | 1.03 |       |           |
| ⑲協調性            | グループ間 | 5.537   | 2   | 2.77 | 4.113 | 0.017 *   |
|                 | グループ内 | 180.404 | 268 | 0.67 |       |           |
| ⑳堅実性            | グループ間 | 6.520   | 2   | 3.26 | 4.949 | 0.008 **  |
|                 | グループ内 | 176.536 | 268 | 0.66 |       |           |
| ㉑信頼性            | グループ間 | 9.872   | 2   | 4.94 | 8.342 | 0.000 *** |
|                 | グループ内 | 157.399 | 268 | 0.59 |       |           |

注. \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$

業種別では表26に示すように22項目のうち12個が有意な差があった。そこで、この12個について多重比較を行うと、「④身だしなみ(髪型、化粧等)」の項目を除いて11個が有意であった。こ

のうち、「⑰会社などの知識」は二つの組み合わせにおいて有意な差があった。したがって、多重比較において有意な組み合わせは12個である。この12の組み合わせをみると、製造業と非製造業の組み合わせは9個であり、残りの組み合わせは建設業と製造業の3つの組み合わせである。これらについて平均値の比較を行うと、製造業と非製造業の組み合わせでは非製造業が全て高くなっている。

建設業と製造業の組み合わせで有意であった「⑦持ち物（バッグ等）」「⑧アクセサリ（指輪、ピアス等）」「⑰会社などの知識」の3つは、いずれも建設業が高い評価を与えている。

表27 面接試験の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（業種別）

| 項目              | 対象(A) |      | 対象(B) |      | 差     | 有意確率      |
|-----------------|-------|------|-------|------|-------|-----------|
|                 | 業種    | 平均値  | 業種    | 平均値  | A-B   |           |
| ①挨拶             | 製造業   | 4.34 | 非製造業  | 4.63 | -0.29 | 0.006 **  |
| ②返事の仕方          | 製造業   | 4.35 | 非製造業  | 4.57 | -0.22 | 0.028 *   |
| ⑦持ち物（バッグ等）      | 建設業   | 3.98 | 製造業   | 3.50 | 0.48  | 0.034 *   |
| ⑧アクセサリ（指輪、ピアス等） | 建設業   | 3.96 | 製造業   | 3.39 | 0.57  | 0.042 *   |
| ⑪しぐさ            | 製造業   | 3.67 | 非製造業  | 3.97 | -0.30 | 0.036 *   |
| ⑫目線             | 製造業   | 3.99 | 非製造業  | 4.33 | -0.34 | 0.012 *   |
| ⑬落ち着き等          | 製造業   | 3.91 | 非製造業  | 4.19 | -0.28 | 0.039 *   |
| ⑰会社などの知識        | 建設業   | 3.47 | 製造業   | 2.97 | 0.50  | 0.010 **  |
|                 | 製造業   | 2.97 | 非製造業  | 3.53 | -0.56 | 0.000 *** |
| ⑲協調性            | 製造業   | 3.83 | 非製造業  | 4.10 | -0.27 | 0.043 *   |
| ⑳堅実性            | 製造業   | 3.78 | 非製造業  | 4.12 | -0.34 | 0.006 **  |
| ㉑信頼性            | 製造業   | 3.74 | 非製造業  | 4.16 | -0.42 | 0.000 *** |

注. \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$

従業員数別では表28のようになる。有意な差のある項目は、「②返事の仕方」「⑤服装（リクルート・制服等）」であり、この両者を多重比較すると前者については100人以下（4.53）と101人以上（4.27）の組み合わせであり、後者は30人以下（3.85）と100人以下（4.18）及び30人以下（3.85）と101人以上（4.33）の組み合わせであった。

平均値は「②返事の仕方」では101人以上が30人以下よりも大きく、「⑤服装（リクルート・制服等）」はいずれも30人よりも101人以上のほうが高い。

表28 面接試験における分散分析表（従業員数別）

| 項目             | 対象者   | 平方和     | 自由度 | 平均平方 | F 値   | 有意確率     |
|----------------|-------|---------|-----|------|-------|----------|
| ②返事の仕方         | グループ間 | 2.373   | 2   | 1.19 | 3.115 | 0.046 *  |
|                | グループ内 | 103.612 | 272 | 0.38 |       |          |
| ⑤服装（リクルート、制服等） | グループ間 | 9.494   | 2   | 4.75 | 5.257 | 0.006 ** |
|                | グループ内 | 245.583 | 272 | 0.90 |       |          |

注. \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$

表29 面接試験の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（従業員数別）

| 項目                | 対象(A)  |      | 対象(B)  |      | 差     | 有意確率    |
|-------------------|--------|------|--------|------|-------|---------|
|                   | 規模     | 平均値  | 規模     | 平均値  | A-B   |         |
| ②返事の仕方            | 100人以下 | 4.53 | 101人以上 | 4.27 | 0.26  | 0.039 * |
| ⑤服装（リクルートルック・制服等） | 30人以下  | 3.85 | 100人以下 | 4.13 | -0.28 | 0.038 * |
|                   | 30人以下  | 3.85 | 101人以上 | 4.33 | -0.48 | 0.011 * |

注. \*:  $p < 0.05$ 

学歴別においては、「⑭言葉遣い」だけが有意な項目であった。そこで、多重比較を行うと大学卒・院修了（4.44）と専門・短大卒（4.12）との間で有意な差があった。平均値は前者が後者よりも大きい。

表30 面接試験における分散分析表（学歴別）

| 項目    | 対象者   | 平方和     | 自由度 | 平均平方  | F 値   | 有意確率    |
|-------|-------|---------|-----|-------|-------|---------|
| ⑭言葉遣い | グループ間 | 4.012   | 2   | 2.006 | 3.401 | 0.035 * |
|       | グループ内 | 159.270 | 270 | 0.590 |       |         |

注. \*:  $p < 0.05$ 

表31 面接試験の分散分析で有意であった項目に対する Bonferroni による多重比較（学歴別）

| 項目    | 対象(A)   |      | 対象(B)  |      | 差    | 有意確率    |
|-------|---------|------|--------|------|------|---------|
|       | 学歴      | 平均値  | 学歴     | 平均値  | A-B  |         |
| ⑭言葉遣い | 大学卒・院修了 | 4.44 | 短大・専門卒 | 4.12 | 0.32 | 0.039 * |

注. \*:  $p < 0.05$ 

## 7 まとめと考察

以上で分析を終える。最後に、これらのうち、特徴的な事柄に絞ってまとめを行い、それよりどのようなことがいえるのか、考察を加えておくことにする。

①まず、事業所と従業員との比較から言えることは、書類審査では事業所は従業員よりも全ての項目で高い平均値であったこと、また、「まあまあしている」は4の評価であるが、どの項目も4未満のものであったということである。この中でも、特に、「自宅からの通勤可能性」や「コンピュータを使える能力」が高く評価されていたことは、注目してもよい。そして、今日、学校教育で単位化までされている「インターンシップ」は、両者とも、最も低く評価されていたのであった。

このようなことから、次のようなことが言える。地域の事業所に就職する生徒や学生たちの就職動機は、仕事そのものではなく、自宅から近い所、つまり両親や友人など身近な近親者のいる所を選ぶ傾向があるということである。このことは事業所にも通有する。地域事業所は、今回の調査もそうであったが、中小企業が多く、若年者の離職率が高いということにも符合する。近隣に居住する場合は、自宅もあり安定した生活が期待できるということであり、また、事業所にとっては、通勤費など手当が少なくすむという現実的なことも挙げられる。さらに、このことを男

性別にみれば、女性のほうが男性よりも平均値が高くなっている。多くの家庭では、女性は自宅から通勤したほうがよいという観念が未だに強いためと考えられる。

そこで、これらのことから、就職支援については、窓口では、自宅通勤が可能だからという理由で会社選びを進めることが考えられるが、しかし、一面、「自宅通勤の可能性」にとらわれると、それだけ選職が仕事中心から乖離する。その結果、本来個人が持つ能力を生かすことができなくなるのではないかと思える。特に、女性は自宅通勤の希望が強く、このことは自らの職業的可能性を狭めることになる。

また、「インターンシップ」の評価の低さが挙げられた。インターンシップは、今日、啓発的学習の重要な教科であり、学生や生徒が自らの生き方や社会を知る上で注目を得ているのであるが、実際には事業所も従業員も最も低く評価していたのである。このことは、インターンシップの期間が短く、単位に関係なく行われているということも挙げられようが、このようなこともさることながら、インターンシップそのものの意義を両者が認めていないということである。それは、わずか数日間のうちにどれだけの実務体験ができるかという懐疑性や疑問性と符合する。また、冒頭に述べたように、今日の学生には、コミュニケーション能力等の人間力に欠けているとの見方があり、事業所はその教育まで行うゆとりはなく、学生たちもこのことをよく理解しているからであろう。インターンシップの本質の議論がなされていないのである。

事業所と従業員の書類審査については、「アルバイトの経験」だけは有意な差はなかった。しかし、それ以外の項目は全て事業所が高い評価をし、かつ有意であったということは、企業は従業員よりも高い評価基準をもっているということである。採用試験に際しては、どのような企業においても、それなりの勉強をしておくことが必要であるということであろう。

②面接試験の評価では、特徴ある結果が出ていた。それは22項目あるうちで、「身だしなみ」や、「服装」、「アクセサリ」等の身の回りの装飾品等6項目だけ、従業員は事業所よりもより注意していたことであり、その外の項目では、事業所は高く評価する傾向であった。従業員たちは、ともかく面接を表面的には受けのよいように努力していたということである。大学の就職指導においても、ピアスや指輪を着けないように日ごろから注意しているのであるが、このような成果がこれらの結果をもたらしたものといえよう。「挨拶」や「返事の仕方」は有意な差があるのであるが、この二つの重要性は常に言われていることである。もしそうであるなら、両者間に有意な差がなくてもよいのであるが、平均値で事業所が高いということは、企業は従業員よりも、特に高い評価基準をもっているものと考えられる。

③書類審査を性別にみると、平均値では12項目のうち9項目が女性のほうが高かった。また、面接試験では22項目のうち16項目が女性の評価が高かった。特に女性は男女差において「明るさ」は最も大きかった。これらのことは何を指しているのかということである。女性は、女性として育てられるというのがジェンダーの考え方である。いわゆる社会差別であるが、ここでも女性が



男性よりも就職試験において「女性である」ということをより意識していることではないかと考えられる。能力があることを客観的に示す「取得資格」、「コンピュータ能力」などはどれも女性が高い平均値であり有意な差があったこと、さらに面接試験においてもバッグ等の「持ち物」や服装に見られる「ブランド品」、そして「明るさ」は平均値が高く有意な差があったということが、このことを物語っていると見える。「自宅通勤の可能性」もこのことと無関係ではない。

これらの結果より、女性は能力を客観的に証明する事柄に高い評価をしているが、同時にジェンダー的なものも併せ持って就職試験に対応しているのである。このことを学校教育としてどのように理解していくべきかであるが、それには、少なくとも、男女共同参画社会を目指した教育活動を行うということである。また、事業所においても、このことは同じである。

④この調査研究では、事業所の業種等の属性によって、あるいは従業員の勤務する事業所の属性や学歴ではどのような差があるのかも分散分析と多重比較によって検討した。それに先立ち、事業所の業種や規模で全体像を見ると、非製造業は他の業種に比べて書類選考でも面接試験でも高い評価をする傾向があるようであった。例えば、非製造業においては、書類審査では「学業成績」や「資格」等、また面接試験では「挨拶」や「返事の仕方」、「明るさ」などを高く評価する傾向があるようであった。このことは対面的サービス業務に関わるためと考えられる。

そこで、分散分析によってこのことを検討すると、事業所の書類審査では、「特技」において建設業と非製造業に有意な差があっただけであり、従業員数規模では見当たらなかった。つまり、業種別では書類審査では有意な項目はないということである。面接においては、分散分析では「挨拶」と「礼儀作法」で有意な差があり、多重比較では、この両者はともに製造業と非製造業との間で有意であった。さらに、従業員数規模での分散分析は、「話の筋道」だけが有意であり、多重比較も30人以下と101人以上で有意な差が認められただけであった。このことから、事業所の3区分の間の分布は、有意なものではないということが判明した。つまり、書類審査、面接試験とも統計的には業種間、従業員数規模間には考え方の差は余りないといえる。

学生の就職試験の対応は、相手によってそれを変えるのではなく、どのような場合も自律的かつ他者を尊敬した対応がよいということである。

⑤それでは、従業員自身の属性別ではどうであろうか。まず、書類選考について述べる。業種別の分散分析では、「アルバイトの経験」だけが有意であったが多重比較では有意な項目は見つからなかったこと、また、従業員数別では「学校名」が分散分析で有意であり、しかも多重比較では100人以下と101人以上で有意な差があったことが挙げられる。つまり、12項目のうち、一つだけしか有意な差はなかったのである。

学歴別においては、分散分析では「取得資格」、「アルバイトの経験」、「自宅通勤の可能性」の3つが有意であったが、多重比較では「取得資格」において大学卒・大学院修了と専門・短大卒との間で、「自宅通勤の可能性」では大学卒・大学院修了と高校卒の間の二つだけが有意であっ

た。これらのことから、従業員間では12項目のうち3つだけが有意な差があったということである。したがって、書類審査については、従業員間ではそれほど評価についての差はないということである。つまり、統計的にはほぼ評価基準の差がないといえる。

しかし、面接試験では様相が異なる。業種別の分散分析では、22項目のうち12項目が有意な差があったのである。そして、これらの多重比較を行ったところ、特に製造業と非製造業との間で有意な差のある項目が12項目のうち9項目であったということである。この9項目について、いずれも非製造業が製造業よりも高い平均値であった。このことは製造業と非製造業に就職している従業員の入社前意識は、分布上、異なっていたということができる。つまり、製造業に就職する者と非製造業に就職する者とは評価が異なるということを示している。このことは業種選択において、個性が反映されているということを示している。

なお、従業員数別の分散分析では「返事の仕方」と「服装（リクルート、制服等）」が有意であり、しかも多重比較でも有意な差があった。学歴別では「言葉遣い」が分散分析で有意であり、また多重比較でも有意であった。このようなことから、従業員の評価では業種別で多くの項目で評価の基準が異なっていたのである。就職時の業種選びは、個性がよく反映していたと言える。

⑥最後にこれらの結果から、書類選考及び面接試験とキャリア教育との関係を述べておくことにする。キャリア教育については、平成11年12月の中央職業審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（「接続答申」という）の中で「学校教育と職業生活の接続」も視野に入れられ、これを機にキャリア教育が声高に唱道されるようになった。そして、平成16年には、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」でもこのことが取り上げられ、「キャリア」を「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と捉えている。これはスーパーのいう定義を援用したものであるが<sup>3</sup>、その上で、キャリア教育を「児童生徒の一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」<sup>4</sup>としており、さらにこれを簡略に「児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てる教育」としている。

このような定義や考え方の是非はともかくとして（実は大きな問題があるのであるが）、今日、どの学校においてもキャリア教育の実施のため、キャリア開発、キャリア支援講座、キャリアサポートなどと称して、就職指導や講義等で今回の研究で取り上げた項目の指導をしている。このような指導が、キャリア教育の名に値するものであるのかどうかは疑問の残るところである。今回の調査で分かるように、多くの項目で有意な差がなかったこと、あるいは業種や従業員規模別によって有意な項目が見られたこと、さらには男女差が明確に現れたことなど、正に状況によって有意な差があったりなかったりしているのである。このような中で、多くの学校では、その場限りの就職対策用ノウハウをキャリア教育という名によって指導しているのである。

このことは、即座に否定することではないかもしれないが、問題は、このような指導が、先のキャリア教育とはかけ離れて存在しているということである。つまり学校教育は目先の、また、様々な条件に合わせて指導や教育をすることでもなく、またどちらかに偏ることでもないのである。学校教育は、より普遍性をもつ教育であるのであり、教育基本法の本質からいえば「人格の完成」である。

学校教育は企業内教育とは異なるのであり、そのため、学校は学校で行うべきことを教育すべきであり、企業の要望に沿う教育を行うことではないのである。また、就職対策も以上のことに拠って行うべきであろう。(個別的ではあるが、なぜ、挨拶が大事なのか、コミュニケーションがなぜ必要なのか原点に遡り、その考え方を十分教えるべきである。その上にノウハウが存在する。)

日本キャリア教育学会元会長仙崎 武氏は、アメリカのキャリア教育の研究からそれを次のように記している。「小学校から継続的・系統的・組織的職業指導の効果的働きによって、一人一人の生徒の望ましい職業的発達を促進するような教育を、カリキュラムを通じて融合的・総合的に実施するところに、このキャリア教育の真の目的がある。つまり、就職するための手段や仕事のための直接的準備としての職業教育ではなく、仕事の意味の把握や生きた技能・技術・正しい労働価値観の修得を通じて調和のとれた人格を育成するという目的的人間教育が強く指向されている。」<sup>5</sup>

我が国は教育基本法によって国民に徳目を求めているが、そのような法をもたないアメリカにおいてさえ、キャリア教育をこのように考えているのである。今日、我が国において、ほとんどの学校で実施されているキャリア教育と就職指導との在り方は、学生や生徒の将来を思うためとはいえ、このままでは、いずれ、行き詰まりが来るのではないかと懸念する。

なお、今回の研究は、表題にもあるように、新規学校卒業者の就職に際しての留意項目について調査したのであるが、実際は、事業所と当該職場で働いている若年従業員を対象とし、若年従業員については採用試験当時を想起して解答してもらったものである。このことは、彼らが学校を卒業して間もないということによる。冒頭にも述べておいたように、そういう意味で、本研究は新規学校卒業予定者あるいは卒業したばかりの者ではないのであり、個人アンケートの回答は採用試験当時と時間的に乖離がある。そのため、現在事業所で働いている従業員がその職場での感想を含めた回答になる可能性も十分あり、この研究結果は、その点で問題がもともと存在しているといえる。このことを最後にお断りしておきたいと思う。

また、調査研究は、いつものことながら、多くの方々のご協力に拠らざるを得ない。これらの方々に、厚く御礼申し上げたい。

以上

---

1 狩俣正雄著『組織のコミュニケーション』平成7年2月15日、第5刷、74ページ。この書物では、シュラムのモデルを「コミュニケーションを行う人は送り手と受け手の区別もなく、ともに記号化、解約者、記号解読を有する個人として、入ってくるメッセージを記号解読し、解釈し、記号化し、メッセージを送り出すので、コミュニケーションは循環過程として捉えられる」「コミュニケーションを送り手から受け手への流れとしてよりも、送り手が同時に受け手であり、受け手が同時に送り手となる循環過程として捉えている」としている。

2 Elliot M.Fox, L.Urwick, *Dynamic Administration-The Collected Papers of Mary Parker Follett*, Pitman Paperbacks, 1973, p.15

3 Donald E.Super, A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 1980, p.282

4 財団法人日本進路指導協会『学校から社会へ』平成16年7月27日、7ページ。なお、中央教育委審議会でもキャリア教育のことを「よき職業観、勤労観を育てる教育」としている。

5 仙崎 武著『学校進路指導の研究—その理論と方法』平成8年3月31日、757ページ。