

## 採用状況の変化が応募者集団の質に及ぼす影響

○小迫拓実 堀博美

(日本エス・エイチ・エル(株))

Effects of environmental changes on the personality of applicants

Takumi Kosako Hiromi Hori

(SHL-Japan Ltd.)

### 背景

人が職業選択を考える際に、個人の持つパーソナリティ特性と職務および職務環境の持つ特性のマッチングにより職業選択を行っている、という理論がある(Holland,1985)。この理論によると、人は自身のパーソナリティと一致するような職務環境で仕事をするにより、より職業的満足度を高め、業績を高めることができるかとされている。

2008年9月の米大手証券会社リーマン・ブラザーズの破綻に端を発する金融不安は、雇用環境の悪化をもたらし、就職する学生を取り巻く環境を変化させた。この環境の変化の1つは、需要と供給のバランスが逆転したことによる売り手市場から買い手市場への変化である。

2008年4月に就職活動を行っていた2009年卒の学生の就職市場は、新卒採用で募集している人員数が就職を希望する学生のほぼ2倍を超える、いわば売り手市場であった。しかし、リーマンショック後、多くの企業が新卒採用を減らしたことで、2010年卒の学生の就職市場は一変した。日銀が発表した「全国企業短期経済観測調査」では2010年卒の新卒採用計画は対前年比マイナス23.0%であった。多くの企業で募集人数をはるかに超える数の学生が集中する、企業側の選択権の大きい買い手市場となった。結果として、2010年卒の学生で、就職を希望しているにもかかわらず内

定をもらえなかった人の数は2009年卒より2.9万人も多い6.6万人となった(厚生労働省・文部科学省 大学等卒業予定者内定状況調査)。

就職市場の変化と同時に、学生の企業選択の条件も変化している。たとえ内定をもらえたとしても、金融不安などから雇用や賃金が大幅に変化し、内定取り消しなども起きている。結果として、企業選択のポイントとして「安定している」という項目を挙げる学生は2009年卒では21.3%であったが、2010年卒では26.0%となり、4.7ポイント増加した(マイナビ2010年卒就職学生意識調査)。

マイナビ2010年卒人気企業ランキングでは文系・理系問わず、学生から支持される企業は「業界上位である」「安定している」という理由で選ばれる傾向が強くなった。その中でも鉄道・エネルギー業界の企業が文系・理系問わず、2009年卒の結果よりランクアップした。「安定している」という理由が支持を得ており、安定志向が高まったことを示している。

国家公務員採用試験申込者数の推移に目を移すと、リーマンショック前の2008年申込者は110,043人であったが、リーマンショックが起きた翌年の2009年の申込者は121,646人で、前年度に比べ11,603人(10.5%)の増加となった(平成21年人事院 年次報告書)。このことも、社会人になろうとする新卒学生の安定志向が高まっていることを示している。

本研究は、劇的な経済環境の変動による新

卒採用市場の変化が、学生の企業選択・職業決定にどんな影響を与えたかを検証する試みである。変化の指標として、応募者集団のパーソナリティの特徴を用い、採用市場の変化が応募者集団のパーソナリティにどう関連していたかを考察する。

学生が応募する企業・業界は多種多様である。その中で本研究ではIT業界と商社業界を取り上げた。IT業界はリーマンショックの影響を受け、その中のソフトウェア市場は2009年に前年比成長率マイナス10.3%となっている(IDC Japan,2012)。商社業界はリーマンショックの影響は多少受けたものの高い利益水準を保っている。ここではリーマンショックの影響が大きい業界をIT業界、小さい業界を商社業界とし、影響が大きい業界はパーソナリティが変化し、影響が小さい業界はパーソナリティの変化が見られないという仮説を検証する。

### 方法

IT業界・商社業界、規模別にそれぞれ3社ずつのデータを用いた。

業界内の規模の分類は次のとおり。IT業界では、資本金200億円以上を大規模、資本金5億円以下を小規模と分類した。商社業界では、資本金300億円以上を大規模、資本金300億円以下を小規模と分類した。

データは2008年から2009年の間に採用選考時に実施されたパーソナリティ検査OPQ(Occupational Personality Questionnaire:日本エス・エイチ・エル株式会社)である。

上の4つのグループで、2008年と2009年で、ランダムサンプリングによってそれぞれ300名ずつのデータを抽出し、OPQの30尺度、およびそれらの合成尺度9個についてグループの平均点と標準偏差を集計した。

### 結果

業界別、規模別にリーマンショック前の

2009年卒応募者とリーマンショック後の2010年卒応募者の平均プロフィールを比較した。

まずIT業界について見ていく(表1)。IT小規模グループで2010年卒応募者と2009年卒応募者で統計的に有意な差があったのは「創造的思考力」のみであった。2010年卒応募者の方が「創造的思考力」の得点が低い結果となった。

IT大規模グループでは、「人間への関心」と「心配性」について有意差が認められた。両尺度とも2010年卒応募者は2009年卒応募者に比べて、有意に低い結果となった(表1)。

表1 IT業界規模別応募者の平均値

	2009年卒 IT小規模 300名	2010年卒 IT小規模 300名		2009年卒 IT大規模 300名	2010年卒 IT大規模 300名	
創造的思考力	5.57 (1.94)	5.22 (2.02)	*	5.5 (1.87)	5.55 (1.96)	
人間への関心	6.37 (2.05)	6.26 (1.93)		6.27 (2.21)	5.89 (2.16)	*
心配性	5.84 (2.07)	5.79 (2.23)		5.28 (2.11)	4.90 (2.13)	*

( )内は標準偏差

\*\*は1%有意、\*は5%有意

表2 商社業界規模別応募者の平均値

	2009年卒 商社小規模 300名	2010年卒 商社小規模 300名		2009年卒 商社大規模 300名	2010年卒 商社大規模 300名	
オーガナイズ能力	5.55 (1.98)	6.04 (2.11)	**	5.64 (2.08)	5.51 (2.02)	
外向性	5.60 (1.83)	5.30 (1.87)	*	5.4 (1.78)	5.66 (1.75)	
計画性	5.95 (2.11)	6.36 (2.08)	*	5.89 (2.00)	5.84 (1.91)	
緻密	5.52 (1.97)	6.03 (2.11)	**	5.38 (2.22)	5.25 (2.22)	
余裕	5.76 (1.75)	5.44 (1.79)	*	5.55 (1.81)	5.44 (1.87)	
状況適応力	6.36 (1.87)	6.33 (1.88)		6.55 (1.75)	6.88 (1.89)	*
説得力	5.95 (2.02)	5.86 (2.15)		6.07 (2.21)	6.50 (2.11)	*
社会性	5.98 (1.93)	5.86 (1.95)		6.40 (2.00)	6.82 (1.86)	**
具体的事事物	4.46 (1.84)	4.71 (1.86)		4.54 (1.88)	4.24 (1.89)	*
創造的	5.41 (2.23)	5.33 (2.40)		5.24 (2.14)	5.6 (2.17)	*

( )内は標準偏差

\*\*は1%有意、\*は5%有意

次に商社業界について見ていく(表2)。商社小規模グループで2010年卒応募者と2009

年卒応募者で統計的に有意な差があったのは、5尺度であった。2010年卒応募者の方が「オーガナイズ能力」「計画性」「緻密」の得点が高く、「外向性」「余裕」の得点が低い。

商社大規模グループで2010年卒応募者と2009年卒応募者で統計的に有意な差があったのは、5尺度であった。2010年卒応募者の方が「状況適応力」「説得力」「社会性」「創造的」の得点が高く、「具体的事物」の得点が低い。

### 考察

分析の結果について、考察を加えていく。まず、小規模IT業界で、「創造的思考力」が高い学生、すなわち新しいコンセプトを作り出す能力があると自己認識している学生がリーマンショック前と比べて少なくなった。

リーマンショック以前はベンチャー企業と呼ばれる小規模IT業界に多少のリスクがあっても創造的な仕事ができると思い、応募していた学生がいたと考えられる。しかし、リーマンショック後は「創造的思考力」が高いと自己認識している学生もリスクを避け、小規模IT業界から離れていった可能性がある。

3Kと呼ばれる「きつい」「厳しい」「帰れない」というイメージを払拭できずにIT業界から理系の学生の応募者が減っている状況もある。情報処理推進機構の調査によると、情報系学部・学科、専攻を卒業したからと言って、全員がIT業界に入るわけではないことが明らかになっている。2006年度の情報系学部・学科の卒業生の調査では、「情報サービス・ソフトウェア企業」に進んだのは35.1%で前年度とほぼ横ばいになっていたが、2007年度の卒業生の調査では15.4%となっており、大幅に減少している(IT人材動向調査)。

また、IT業界の状況を見ていくと、前述したように、国内ソフトウェア市場は2009年に前年比成長率マイナス10.3%という結果で、リーマンショックの影響を色濃く受けている。

IT業界のこれらの状況も、「創造的思考力」

が高いと自己認識している学生が、小規模IT業界から離れている要因になっていると考えられる。

大規模のIT業界については、リーマンショック前に比べて、「人間への関心」「心配性」が低い学生、すなわち人の行動の背景などへの関心がうすく、少々物事がうまく進まなくても不安に感じない学生の応募が増えている。

リーマンショックを契機にIT業界が求める人物像が変化してきている。IT業界の仕事内容を考えた時に以前はどちらかと言うと緻密で着実な人が求められていた。しかしリーマンショックを契機にIT業界でも、自ら主体的に動くことができ、周りを動かすことができる人材が求められてきている。周りを動かすには人の行動の背景に拘泥しすぎることなく、物事がうまく進まなくても不安に感じないという強さも必要である。大規模IT業界の打ち出したこの人物像に自分が合致すると判断した学生の応募が増えたことが、今回の結果の背景にあるのかもしれない。

次に商社業界への応募者について見ていく。今回の研究では規模で区分して分析を行ったが、その内訳を見てみると、大規模商社は総合商社と呼ばれる企業であり、小規模商社が専門商社と呼ばれる企業であった。

まず、大規模商社、すなわち総合商社に応募した学生について、2010年卒応募者は2009年卒に比べ、「状況適応力」「説得力」「社会性」が高い学生、すなわち多様な仕事への適応力を持ち、外国での仕事などもうまくやり遂げることができ、人前で話すことも苦にならず、人を説得することが得意と自己認識している学生が増えている。

商社業界へのイメージを2010卒の学生に聞いたアンケート結果によると「国際的な仕事をしている」「給与・待遇がよい」「実力主義・能力主義である」という意見が多数あった(マイコミ学生就職モニター2010卒)。このアンケート結果から分かるように、商社とい

う業界は海外への赴任など多い業種であると認識されている。実際にリーマンショック後の総合商社は、海外でのエネルギー開発の分野で業績を伸ばしており、学生の商社業界のイメージとも合致する。

また、インターンシップへの参加も学生の企業理解を深める要因になっていると考えられる。リーマンショック直後の2008年10月のマイナビ学生モニターアンケートによると2010年卒の学生のインターンシップ参加率は45.0%で2009年卒の同時期と比べ、3.8ポイント上昇している。総合商社へ応募した学生は、インターンシップへの参加などを通じて、自分の持つ商社に対するイメージと自己のパーソナリティがどれくらい合致するか見極め、そのため、適応力が高く、説得力に自信のある学生の応募が増えたとも考えられる。

他方でリーマンショック後に小規模商社、すなわち専門商社へ応募した学生のパーソナリティの特徴を見てみると、「オーガナイズ能力」が高い学生、すなわち計画を立て、段取りを立てることが得意と認識している学生が増えている。専門商社は多岐にわたる事業分野を持つ総合商社とは対照的に、扱う商材が限られており、専門性が求められる。総合商社にも言えることだが、専門商社では仕入先と顧客の間に立ち、資金調達や原料・資機材の調達など緻密な計画を立てて行うことが一層重要である。このグループについても、リーマンショックにより、仕事内容を熱心かつ冷静に見極めようとする学生が増え、自己のパーソナリティと仕事内容がどれくらい合致するか見極めた学生からの応募が増えたため、計画的に物事をこなすことが得意と自己認識している学生の応募が増えたとも考えられる。

### 今後に向けて

本研究はリーマンショックの影響が小さい業界ではパーソナリティの変化はあまり見られないという仮説を立てた。しかし、仮説に

反し、リーマンショックの影響の大小にかかわらず、応募者集団に変化が見られる結果となった。しかし、業界間や業界内で一貫した変化を見出すには至っていない。

各業界で企業規模別に、2009年卒と2010年卒で変化のあったパーソナリティ特徴について、その背景や要因と考えられるものを考察してきたが、その裏づけとなるデータは足りず、多くの課題が残る。

まず、本研究ではリーマンショック前後の各1年分のデータしか比較していない。リーマンショックの影響がすぐ1年後に顕著にあらわれるとは限らない。数年にわたる経年比較が必要である。

次に、本研究では業界を2つしか取り上げなかった。リーマンショックが新卒採用応募者に及ぼした影響を予測するには、他の様々な業界の応募者比較や新卒採用応募者全体がどのように変化していたかを検証する必要があった。

また、応募者集団の質を見る指標として、今回はパーソナリティを測定する尺度を使用した。学生の変化を見るのであれば、学生の価値観やモチベーション・自己効力感などを測定する尺度も絡めた分析データが望まれる。

最後に、リーマンショック後の2009年に就職活動を開始した学生の多くは、ゆとり世代と言われる学生であった。学習指導要領改訂が応募者のパーソナリティへ与えた影響についても考慮に含める必要がある。

### <引用文献>

Holland, J. L. 1985 Making vocational choices: a theory of careers, 2nd edition, Prentice-Hall

人事院 2009 平成21年度年次報告書

情報処理推進機構 2007 IT人材動向調査

株式会社マイナビ 2010 マイナビ大学生就職人気企業ランキング

厚生労働省・文部科学省 大学等卒業予定者就職内定状況調査