

## 採用選考場面での企業と志望者の視点のずれに関する調査

- ①求職者は「ビジネスマインド」や「働き方志向」を選考で見たいが見られていない
- ②求職者は採用面接で待遇と共に「働き方への志向」を話題にしてほしいがされていない  
→ビジネスマインド(ベーススキル)・働き方の志向の把握と選考への活用が必要であり有効

2022年5月22日に適性検査で国内初、人的資本経営の「ジョブ型」と「ウェルビーイング」の実現に直結し

- 職種別に「ビジネスマインド適性/不適性」が把握できる「Value CHART (バリューチャート)」
- 働き方とキャリア志向を詳細把握し、選考を行いつつ志望度を上げる「I-chart (アイチャート)」

という全く新しい2つの適性検査をリリースした人間能力開発機構は、下記の調査を行いました。

### 調査結果エグゼクティブサマリ

#### ①求職者は「ビジネスマインド」や「働き方志向」を選考で見たいが見られていない

「入社選考に当たって見てほしい度合いの高い能力・志向（見られた中で見てほしい量の占める割合）」として「ビジネスマインド(ベーススキル)」や「働き方への志向」の割合が高い結果となりました。

しかしながら「実際に見られた能力・志向」では、経歴情報等がほとんどで期待と実際が大きくずれている結果となりました。こうした能力や志向を選考に用いることで求職者の期待と合致し、志望度を向上させることもできるものと考えられます。

#### 採用選考で 見てほしい属性と 実際に見られた属性

入社選考に当たって見てほしい度合いの上位は全て「ビジネスマインド(ベーススキル)」か「働き方の志向」(赤字で表示)であり、かつほとんど「見られていない」という印象(青線が「選考で見られた能力・属性・志向」を表す)を持っている

一人と考えて仕事を進める方が向くか、集団で連携して仕事を進める方が向くかなどの行動特性

どんな仕事や状況が嫌だと思うかなど、あなたが能力発揮しにくい状況

褒められるとやる気になる・多少厳しい管理をされるとやる気になる等の性格特性

論理的な思考力・読解力・図形などを把握する力などの基礎的な能力

ねばり強さや根気強さなど、仕事を達成に向かわせる能力の度合い

音やにおいなど、自分の中で過敏な部分の性格上の特性

信頼構築をする力など、人間関係における能力

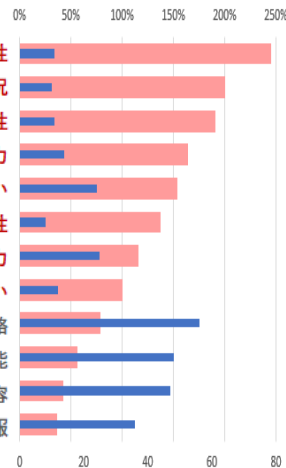
新しい情報をキャッチする力など、仕事で生きる感性の度合い

職務経歴で表示された、今までに経験のある職務の概略

資格などによって、公に証明できる形の技能

学歴や学部など、学生の時代の学校や勉強内容

住所・電話番号などの現在の居住や連絡先情報



N=123 (企業や団体での採用選考参加経験のある20~50代の男女 WEB調査 2022年4月)

#### ②求職者は採用面接で待遇と共に「働き方への志向」を話題にしてほしいがされていない

求職者が「採用面接で話題にしたい度合いの高い話題（話題になった中で話題にしてほしい割合）」は「賃金・待遇」の次に「働き方やキャリアへの志向」の項目が多くを占めていました。

しかしながらこれらは実際には話題になっていないという結果となりました。こうした志向を把握して採用面接で活用することで、企業への志望度やエンゲージメントを大きく向上させられるものと考えられます。

#### 採用面接で 話題にしてほしい内容と 実際の話題

面接で話題にしてほしい度合いは、待遇(青字)の他は上位は全部が「働き方の志向(どのように働きたいか・どのような風土が良いか)」

福利厚生で希望する内容など、待遇についての詳細

給与額の希望

個人で目標を持つ形がいいか、チームで力を合わせたいかなど管理の仕方の希望

プライベートは仕事と切り分けたいか・親しい関係が良いかなど風土的な希望

どのような組織がいいか・上司がどのような人がいいかなどの風土や人間関係の希望

休みや勤務形態の希望

今後のキャリアの希望について自社に何をやってもらいたい、のキャリア支援の要望

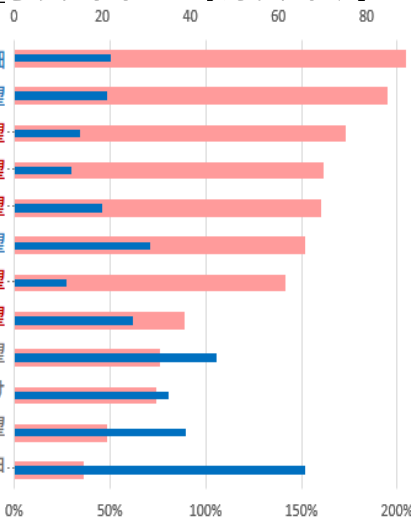
今後のキャリアの展望や希望

職種や業務内容などについての希望

なぜ今の時期に就職・転職したいのかなど就職転職のきっかけ

いつから働きたいかなどの時期的な希望

自社について良いと思ったことや魅力に感じたことなどの志望理由



N=123 (企業や団体での採用選考参加経験のある20~50代の男女 WEB調査 2022年4月)