

要 旨

今回実施した調査の結果から、以下のようなことを確認することができた。

今回の調査では、新卒入社1～3年目の若手社員を対象として、適応状況とその要因を明らかにするため、「総合評価」「社会人基礎力」「EQ」「姿勢・態度」「人格的成熟度」の5側面40項目（8ページ参照）について上司による5段階の評価データを収集するとともに、対象者の採用時に実施されたSPI2の結果との関係を分析した。

上司評価の結果から

●適応状況は概ね良好

上司評価の平均値は、「将来性」が3.6、「職場適応度」が4.1、「職務適応度」が3.7、「メンタルヘルス良好度」が3.7となっており、概ね仕事や組織に適応しているといえる。評価ランクが1もしくは2を不適応群とした場合、その出現率は、「将来性」で12.0%、「職場適応度」で3.5%、「職務適応度」で10.7%、「メンタルヘルス良好度」で7.1%であり、大半の若手社員は大きな問題のない状況と見られている。

●ルールには従うが、自ら考え働きかける力が弱い

「規律性」や「責任性」などの基本的な要素については、上司評価の平均値が4.0を超えており高く評価されているが、「自律性」や「働きかけ力」が低く、人やマニュアルに依存し、指示を待って行動する傾向が若干認められる。

●年次とともに高まるスキルのなもの、姿勢・態度のように変わりにくいものがある

「課題発見力」「計画力」「創造力」「発信力」などのスキルのものは年次とともに評価が高まっていくが、「柔軟性」「ポジティブ思考」「バランス思考」などにはほとんど変化が見られない。経験を通じて習熟する要素と、気質や性格の影響を受けるため変わりにくい要素に分かれるものと考えられる。採用選考時に見極めるべきものと、入社後の育成が可能なものの違いを示唆しているといえる。

●“前に踏み出す力”が将来性、職務適応度を左右する

「将来性」「職務適応度」について評価の高い群と低い群を比較すると、「主体性」「働きかけ力」「実行力」などで大きな差が見られる。自ら考え、積極的に周囲に働きかけていくことができるか否かが、これらの評価を左右している。

●協調性やコミュニケーション能力が職場適応のキー

「職場適応度」評価の高低には、「場に応じたコミュニケーション」「協調性」「傾聴力」などが影響している。「自己中心傾向」や「他者不信傾向」にも差が見られ、職場適応には、一定以上の人格的な成熟が必要とされることがわかる。

●メンタルヘルスにはセルフコントロールできることが重要

「メンタルヘルス良好度」の高い群は、「ストレスコントロール力」「感情のコントロール」が高く、「1・0思考」や「発想転換不全」の得点が低い。自分自身や置かれた環境を客観視し柔軟に対応できることが、心身ともに健康に働いていく上で重要であることを示している。

SPI2と上司評価の関係から

●基礎能力は、さまざまな評価項目と関係が深い

採用選考時に実施されたSPI2の基礎能力得点は、「将来性」「職場適応度」「職務適応度」「メンタルヘルス良好度」すべての評価と有意な関係を示しており、この種の知的能力が入社後の適応に幅広く影響することがわかる。今回の調査の対象が選抜された入社者のみであり、「基礎能力総合」の平均点が57.3点と高いことを考慮すると、注目すべきポイントといえる。また、この傾向は「非言語的能力」でより顕著である。

●意欲の高さや積極性が将来性に影響

「将来性」評価とSPI2は多くの尺度で有意な関係を示しているが、基礎能力に加え、特に「身体活動性」「活動意欲」「自信性」などで上位群と下位群の差が大きい。前述した“前に踏み出す力”と共通の文脈で解釈できる結果である。

●ユニークさは職場適応を阻害する場合がある

「職場適応度」評価は、基礎能力以外ではSPI2との関係が見いだしにくいだが、評価の低い群は「独自性」得点が高めである。若手の間は、ユニークなもの見方や考え方をすることよりも周囲への配慮や協調的な姿勢が職場への適応のしやすさにつながるとうかがえる。

●情緒的側面はメンタルヘルスと一定の関係をもつ

「メンタルヘルス良好度」評価は、SPI2の「感性」「自責性」「気分性」と関係することが確認された。過去に何度か実施した分析でも共通する結果が得られており、細かなことを気にしたり悲観的になったりしにくいタイプの方が、ストレスに対する適応力が高いことがわかる。

SPI2と人事評価の関係から

●基礎能力の高さ、フットワークのよさ、対人面での積極性、ストレスに対する強さなどが、企業や職種を越えた高評価者に共通する特徴

1980年～2008年の企業への入社者、6606名を対象として58社で実施した分析データを統合した「メタ分析」の結果からは、評価上位群と下位群の間に、「基礎能力（特に非言語的能力）」「社会的内向性」「身体活動性」「活動意欲」「自責性」などで有意な差が認められた。

複雑な問題を論理的に考える力や、ストレスのかかる状況下でもフットワークよく、積極的に人に働きかけられる傾向が、企業や職種を越えて求められることを示しているが、この結果は、今回若手層を対象として実施した「将来性」や「職務適応度」の評価とSPI2との関係とも概ね一致しており、これらの特徴が、一般的な企業人適性につながっている可能性を示唆しているといえよう。