

情報プラットフォームにおける論理的コミュニケーション能力測定の研究 Study for measuring logical communication ability at information platform

梅嶋真樹¹
Masaki UMEJIMA¹

杉原亨¹
Toru Sugihara¹

武内亜里²
Ari Takeuchi²

¹慶應義塾大学院 政策・メディア研究科 講師

¹Graduate School of Media and Governance, Keio Univ.

²慶應義塾大学 SFC 研究所上席研究員（訪問）

²Senior Visiting Researcher, Keio Univ Institute at SFC

²慶應義塾大学 SFC 研究所研究員（訪問）

²Visiting Researcher, Keio Univ Institute at SFC

概要

慶應義塾大学 SFC 研究所 ipa 研究開発チームは本発表において実証研究により得たデータをもとに大学入学試験時の大学の偏差値の高低の差を超えて論理的にコミュニケーション能力の高い学生は散在していることを主張したい。学生の論理的なコミュニケーション能力を測定対象とした理由は、企業が採用活動において『コミュニケーションする能力』を最重要視しているという独自調査の結果である。

1. ipa 概要

慶應義塾大学 SFC 研究所 ipa 研究開発チームは 2003 年より ipa と呼ばれる「大学、学生、企業間の 3 者間の情報交換及び協働を活性化させることを目的とした情報プラットフォームⁱ 設計」に取り組んでいる。

その背景には、この 3 者間の情報交換プラットフォームが存在しないことが、学生と企業間においては人材（就職）のマッチングの不効率化と低満足化を生み、結果として早期退職者の増加ⁱⁱを生む構図の原因となっているという問題意識がある。本発表はこの情報プラットフォーム開発の一部分である共通言語部分（論理的なコミュニケーション能力の測定ツール-ipa スコア-）の実証実験結果である。

ipa スコア最大の特徴は、ケース教材ⁱⁱⁱをベースに開発された問題文を用いて実際にビジネスの現場で起こりうる環境を忠実に再現、受験者がビジネスの環境の変化に応じて行うべき意思決定をテスト形式で回答することで論理的なコミュニケーション力が測定できる方式にある。また、ipa スコアの利活用、即ち事業の現場を最大限に重視、測定する能力の定義を企業人事部及び経営者との議論において決定している^{iv}のも大きな特徴といえる。

2. 開発プロセス

個人能力の測定という側面での知的能力の測定は 19 世紀末に欧米で導入が開始されて以来多種多様なツール開発が進んでいる。当時の用途として、3 歳から 10 歳に受検させ、知的発達遅滞児を発見することで、教育の効率化を図った。また、軍隊の新兵に受検させ、結果データを採用場面で活用したとされる。

実際に測定ツールには様々なモノが存在するが、この測定ツールと実企業での人材パフォーマンスの相関に関する先行研究によると、測定ツール結果と人材パフォーマンスの相関が低いという結果も報告されており、学生と

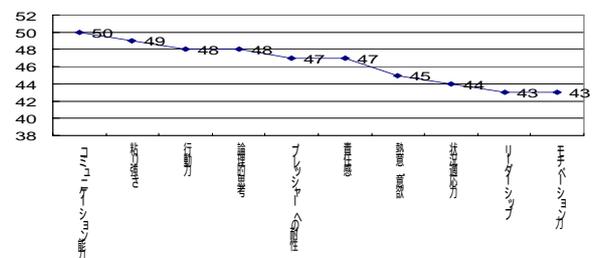
企業の情報交換における語彙設計という ipa の開発目的においては、既存測定ツールの延長ではなく新たな枠組みでの設計が必要とされた。

したがって、本発表で取り上げる ipa（アイパ）スコアは、『測定項目の抽出』は企業が選択する（採用評価と同期もしくは近似の測定項目とするため）、『測定結果の満足』は学生の満足度を優先とする（評価指標を主に使用するのが学生のため）、『測定結果の信頼性』は企業と学生の最初の接点である面接の結果との相関関係により検証する（利活用を最優先するため）の 3 点を要件定義として開発した。

2-1. 測定項目の選出

企業人事担当者を対象に独自に実施した「新卒採用で見たい能力」の企業向け調査^v（2005 年 3 月）において、3 択選択方式アンケート（特に見たい【2 点換算】・見たい【1 点換算】・見る必要はない【0 点換算】）を実施、その調査結果と企業人事担当者との議論により、ipa テストで測定する項目を「論理力」と「コミュニケーション力」として策定した。

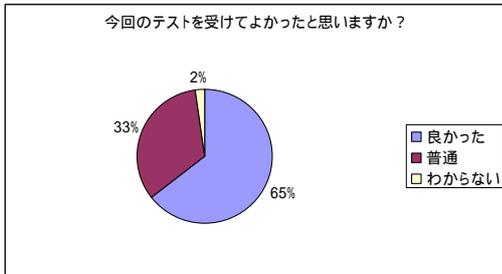
新卒採用で見たい能力上位 10 項目



2-2. 測定結果の満足度

本測定ツール開発における実証実験においては、全受験

者全員に対して『受験したことの満足度』、『本測定ツールにより論理コミュニケーション力が測れるか』等に関して毎回アンケート調査を実施している。以下は 2005 年 12 月に A 大学で実施した実証実験のアンケート結果抜粋である。



2-3.測定結果の信頼性

本測定ツール開発における実証実験において本ツールの測定スコアと企業人事担当者^{vi}の面接評価との相関分析を実施した。以下は、A 大学(2006 年 12 月実施)における実証実験^{vii}での相関結果である。

- ・ 論理的に聴く力:i.pa 得点と面接評価との相関は 57%
- ・ 論理的な構築力:i.pa 得点と面接評価との相関は 55%
- ・ 論理的に伝える力:i.pa 得点と面接評価との相関は 55%

		面接評価(論理的に聴く力)		合計(人)
		ない	ある	
論理的に聴く力	ない	1	5	6
	ある	4	11	15
合計(人)		5	16	21

3. 調査リサーチクエスト

今回の検証調査のリサーチクエスト(以下 RQ)は、『企業側が採用の際に重視している能力項目(=論理的なコミュニケーション能力)と大学入試偏差値には相関関係はある』とした。

4. 実証実験概要

実証実験は、入学試験時偏差値^{ix}の差は概して 20 ある A 大学及び B 大学において実施した。実証実験参加者は大学 3 年生を中心に A 大学 49 名、B 大学 100 名である。参加者には、問題を解いて頂き自身の論理的なコミュニケーション能力の結果として i.pa スコアを取得して頂いた。

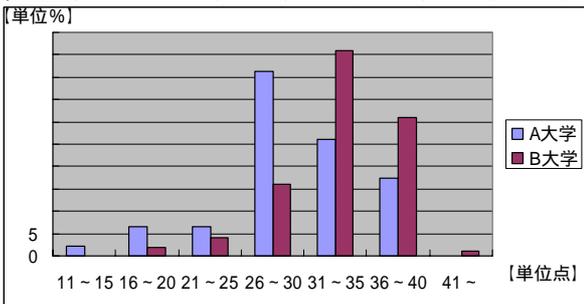
6. 実証結果

実証結果で特筆すべきは、論理的なコミュニケーション能力が高い学生の散在動向である。スコアが 35 以上の学生を論理的なコミュニケーションが高い学生と整理すると A 大学においては学内総受験者の 17%の学生、B 大学においては学内受験者の 31%の学生が高いレベルにある

と言える。

	A大学	B大学
人文学系	46.46	65
理工学系	41	62
経済学系	43	66

	11~15	16~20	21~25	26~30	31~35	36~40	41~	合計(%)
A大学	2,173	913	6,521	739	41,304	35	26,086	96
B大学	0	2	4	16	46	31	1	100



6. おわりに

本発表においては実証実験大学数が限定されていることもあり、先行研究結果である。今後この実証実験対象数を増加させ本主張を強固なものにしていきたい。

<参考文献>

國領二郎；オープン・ソリューション社会の構想 "日本経済新聞社, 2004.
木島信彦、大内健、渡辺直登(2002)「パーソナリティ尺度と医薬情報担当者の営業成績との関連性」経営行動科学第 16 巻第 2 号 p151-161

ⁱ 國領(2004)によればプラットフォームとは「第三者間の相互作用を活性化させるような共通基盤」と定義される

ⁱⁱ 平成 18 年度版国民生活白書によれば大卒職業者は 87 年 3 月卒では 28.4%であったものが 2002 年 3 月卒では 34.7%に増加している。

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh010102b.html#06sh010107z

ⁱⁱⁱ ケース教材は、ビジネススクールにおいて企業経営の意思決定のシミュレーション授業で用いられる教材である

^{iv} 実際の測定能力の定義は、研究会を中心に行われた。研究会には、企業規模分類としてはベンチャーから大企業、業種分類としては化粧品メーカー、インターネット系ベンチャー企業、外資系コンサルティング会社、金融機関、電子機器メーカー、ITベンダー、教育系企業、商社、素材メーカーなど 12 社が参加した。

^v 木島信彦、大内健、渡辺直登(2002)「パーソナリティ尺度と医薬情報担当者の営業成績との関連性」経営行動科学第 16 巻第 2 号 p151-161

^{vi} 調査は 2005 年 3 月に実施した。調査対象企業は、2004 年度版日経優良企業ランキング(日本経済新聞社発表、2006 年度版は

<http://markets.nikkei.co.jp/special/casma/index.cfm>)から企業規模、業種無作為抽出で 100 社を選定、30 社から回答を得た。(有効回答率 30%) 調査の対象とした能力項目は、既存のアセスメントや資格試験で測られている能力項目を参照、「ヴァイタリティ」「創意的思考力」「状況適応力」「プレッシャーへの耐性」「説得力」「謙虚さ」「協調性」「美的感覚」「モチベーション力」など 50 項目

^{vii} 面接官は現在企業人事部において新卒採用に従事している方を中心に過去従事したことがある方を含める形式で構成した

^{viii} 2005 年 12 月に面接検証(面接官 6 名)を実施、面接した学生は、36 名(面接参加者)46 名(i.pa テスト受験者)である。

^{ix} 偏差値データはベネッセコーポレーションマナビジョン入試難易ランキング <http://manabi.benesse.ne.jp/op/>