

2017年6月度 研究レポート

『科学採用』における『活躍度予測』の検証結果（2015卒2016卒）

人的資産研究所

過去の研究レポートで、採用活動のKPIを応募者の活躍と定着に置き、人事データマネジメントおよび統計技術を活用した『科学採用』の運用に関して記載しました。2015年度から新卒採用において実際に運用を開始し、検証を実施したところ、データを元にアセスメントした判定と入社後の評価の関連性が確認できました。

1. はじめに

現在セプテーニグループの新卒採用では、2015年6月度研究レポートにおいてご紹介した「活躍度と定着度の予測モデル」の解析結果をメインアセスメントとして運用しています。(図1) この予測モデルに関して、2015年11月度研究レポートにおいて、選考時の役員面談評価との関係について検証を行いました。

図1 役員面談アセスメントシートのサンプル

「活躍度予測モデル」を用いれば、選考に参加した学生の将来の活躍を定量的に予測することが可能です。2015卒の新卒採用から運用を開始して3年が経ち、今回15・16卒社員の実際に入社後の活躍度から、予測精度の妥当性の検証を行うことが可能になりました。

本稿に記載されている内容については、著作権は当社または正当

な権利を有する第三者に帰属し、著作権法によって保護されています。「私的使用のための複製」又は「引用」等で、著作権法上認められた行為を除き、許可なく複製、編集、翻訳、翻案、放送、出版、販売、貸与、公衆送信、送信可能化はできません。「私的使用のための複製」又は「引用」等を超える場合には、当社の使用許諾が必要です。

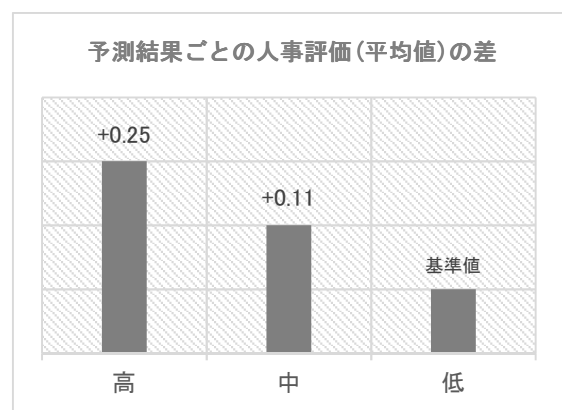
2. 検証

今回、「活躍度予測モデル」の精度検証には実際の活躍度として半期に1度行う360度マルチサーベイ[a]（以下、人事評価）の入社から1年間の平均値（計2回）を用いました。検証としては、「活躍度予測」における予測結果（高・中・低）ごとの人事評価及び、戦力化人材の出現率2つの観点で検証を実施しました。

2.1 人事評価平均値を用いた検証

まず、「活躍度予測」における予測結果ごとの人事評価の平均値の関係について検証を行いました。「活躍度予測」では、選考時のデータを元に高・中・低の3段階で判定を行います。

図2 人事評価（平均値）を用いた検証



今回は、予測結果「低」における人事評価の平均値を基準とし、各予測結果の平均値を確認すると、「中」では「+0.11」、「高」では「+0.25」と、予測結果と数値に相関

a サーベイスコアの有効性は「人事データ分析における評判指標の活用に関する事例研究」を参照 URL : <https://www.septeni-holdings.co.jp/hcreport/index.html>

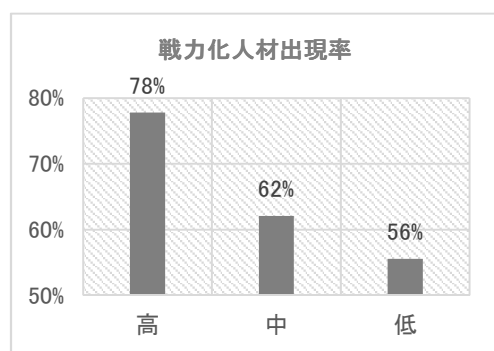
関係が確認できます。全体として、一定の精度で見極めが行われていると判断できます。

2.2 戦力化人材出現率を用いた検証

次に「戦力化人材」の出現率について検証を行いました。「戦力化人材」を定義する方法としては入社3年目の人事評価のスコアを参考にしています。当社ではポジティブな回答がされると「3.00」以上が記録されるため、3年目の段階で平均してそのスコア以上を獲得した場合、周囲から一定レベルで認められる人材として戦力化したと定義しています。しかし本稿では、早期に「活躍度予測」の検証を行うため、入社1年目の人事評価にて検証を行っています。過去の実績(b)より1年目の平均スコアが「2.5」以上であれば3年目に約80%が戦力化人材に成長していることから、1年目の平均スコアが「2.5」以上の社員を本稿における「戦力化人材」と定義しています。

以下が上記の定義のもとに行った「活躍度予測」と戦力化人材出現率の関係性となります。

図3 戦力化人材出現率の検証



結果として、「活躍度予測」における「高」では「78%」、「中」では「62%」、「低」では「56%」と、予測結果と数値に相関関係が確認できました。「高」においては約8割が「戦力化」しており、「活躍度予測」は戦力化人材のアセスメントとして有効であると言えます。

3. まとめ

今回の検証結果から、「人事評価の平均値」と「戦力化人材」のアセスメントにおいて「活躍度予測」に一定の精度が確認されました。この「活躍度予測」は、当社における面接評価の妥当性と比較しても結果の優位性が確認されています。今後データ増加によるモデル改善で精度は更に向上し、よりの確な将来の活躍予測が可能になります。

『科学採用』はデータで応募者を見極めるという当社初の試みでしたが、一定の成果が確認でき、更なる活用が見込

める結果でした。

『科学採用』における「活躍度予測」は実際に面接官と同等、もしくはそれ以上の見極めが果たせる段階に達しています。「活躍度予測」が見極めの一翼を担うことで、採用活動中の大部分を占める面接や選考にかかるコストが削減されることに繋がり、その分当社で活躍する可能性が高い人材のクロージングや採用母集団の獲得活動に労力をシフトすることが出来ます。採用活動の人間の注力先として「見極め」からより多く接触する“マーケティング”，より高い確率で入社してもらうための“動機付け”に対してパワーを割くことが可能な採用構造に『科学採用』を通じて構造転換することで、セブテニグループの競争力をより向上させることができると考えています。

b 3年次在籍かつデータのある09～13卒社員(n:187)のデータにおいて検証を行ったところ、1年目の人事評価の平均スコアが「2.5」以上では約

80%、「2.5」未満では約40%が戦力化している。