

本調査は、インターネット調査において、仮想実験的な手法であるコンジョイント分析の手法を用いて実施された。普段から部下評価を行っているマネジメント層に対して、部下への半期毎の人事評価として仮想的に評価を実施してもらい、回答のバイアスを測定した。その際的前提として、部下に与えられている目標は全て共通のものとした。（調査モニターは調査会社のモニターより抽出）

本調査で用いた部下の属性要素と水準一覧

要素	水準 1	水準 2	水準 3	水準 4	水準 5
性別	男性	女性			
目標の達成率	80%	90%	100%	110%	120%
月の残業時間	0時間	10時間	20時間	30時間	40時間
採用区分	新卒採用の社員	中途採用の社員			
既婚・子有無	既婚・子あり	未婚	既婚・子なし		
対話頻度	多い	少ない			

この2つを、業務達成に直接的に関係する要素とみなす

調査手法の詳細

- 左の要素と水準の組み合わせをいくつか提示し、最も評価したい部下を選択式で10数問繰り返し回答してもらう（Choice-Based Conjoint Analysis）。
- その結果について階層型ベイズ統計（Hierarchical Bayes Analysis）の手法によって各要素の効用値と重要度を算出した。
- 目標達成率と残業時間（労働時間）を、業務達成に直接的に関係する要素、それ以外を間接的に関係する要素とみなし、分析を行っている。

本調査は、調査 I と同様にインターネット調査において、仮想実験的な手法であるコンジョイント分析の手法を用いて実施された。普段から部下登用に関わるマネジメント層に対して、自分の後任としての部下登用判断を仮想的に実施してもらい、回答のバイアスを測定した。その際の前提として、実績・成績・資格など登用に直接影響する要素の条件は全て共通のものとした。（調査モニターは調査会社のモニターより抽出）

本調査で用いた部下の要素と水準一覧

要素	水準 1	水準 2	水準 3	水準 4	水準 5	水準 6
年齢	25歳	30歳	35歳	40歳		
性別	男性	女性				
未既婚	既婚	未婚				
自分との対話頻度	多い	中程度	少ない			
自社で経験してきた部門の数	1部門	2部門	3部門	4部門		
出身大学の偏差値	40程度	50程度	60程度	70程度		
子供の有無	子なし	未就学児あり	小学生の子あり	中学生の子あり	大学生以上の子あり	

調査手法の詳細

- 左の要素と水準の組み合わせをいくつか提示し、最も評価したい部下を選択式で10数問繰り返し回答してもらう（Choice-Based Conjoint Analysis）。
- その結果について階層型ベイズ統計（Hierarchical Bayes Analysis）の手法によって各要素の効用値と重要度を算出した。

【コンセプト評価の方法】 一般的な「女性名」と「男性名」の違いによる登用意向の差を把握するため、下記コンセプト文【A】【B】に対する登用意向を7段階で聴取した。

【A】一般的な女性名

32歳の小林愛さんは、中途入社7年目。
家庭では2歳の息子と5歳の娘を育てながら、
入社以来、常に成績上位を維持している。
会議でも積極的に自分の意見を発言するタイプ。

【B】一般的な男性名

32歳の加藤大輔さんは中途入社7年目。
家庭では2歳の息子と5歳の娘を育てながら、
入社以来、常に成績上位を維持している。
会議でも積極的に自分の意見を発言するタイプ。

- インターネット調査。年齢：20～69歳男女 企業規模100人以上の企業でマネジメント職登用に関わるマネジメント層（係長以上）：1000人
- 回答サンプルは男女を均等にし、ランダムにて割付。また、順序効果を防ぐため、提示順もランダム処理して実施。
- 他の条件は全く同じものとして聴取。
- 7：「とても登用したいと思う」から1：「全く登用したいと思わない」までの7段階評価にて実施。
- 実験時はすべて無着色（白黒）。

本調査は、インターネット調査において、仮想実験的な手法であるコンジョイント分析の手法を用いて実施された。普段から中途採用業務を行っているマネジメント層に対して、自組織への中途採用として仮想的に採用したい者を選択してもらい、回答のバイアスを測定した。その際の前提として、実績・成績・資格・面接での印象など、その他の条件はすべて共通とした。（調査モニターは調査会社のモニターより抽出）

本調査で用いた部下の属性要素と水準一覧

要素	水準 1	水準 2	水準 3	水準 4	水準 5
年齢	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
性別・年齢	男性・子あり	女性・子あり	男性・子無し	女性・子無し	
現在の職業	いまも働いている	無職期間 1ヶ月	無職期間 2ヶ月-3ヶ月	無職期間 4ヶ月-5ヶ月	無職期間 半年以上
転職経験	無し (今回が初めて)	2回目	3回目	4回目	5回目
出身大学の偏差値	40程度	50程度	60程度	70程度	
採用にかかる費用 (人材紹介費)	150万	200万	250万	300万	

調査手法の詳細

- 左の要素と水準の組み合わせをいくつか提示し、最も評価したい部下を選択式で10数問繰り返し回答してもらう（Choice-Based Conjoint Analysis）。
- その結果について階層型ベイズ統計（Hierarchical Bayes Analysis）の手法によって各要素の効用値と重要度を算出した。

【コンセプト評価の方法】一般的な「女性名」と「男性名」の違いによる、中途採用意向の差を把握するため、下記コンセプト文【A】【B】に対する採用意向を7段階で聴取した。

【A】一般的な女性名

32歳の佐藤めぐみさんは、2回目の転職活動中。
3歳の娘さんがいる。経験やスキルも十分で、
面接での受け答えもしっかりしている印象を受けた。

【B】一般的な男性名

32歳の加藤新一さんは、2回目の転職活動中。
3歳の娘さんがいる。経験やスキルも十分で、
面接での受け答えもしっかりしている印象を受けた。

- インターネット調査。年齢：20～69歳男女 企業規模100人以上の企業で中途採用を担当しているマネジメント層（係長以上）：800人
- 回答サンプルは男女を均等にし、ランダムにて割付。順序効果を防ぐため、提示順もランダム処理にて実施。
- 他の条件は全く同じものとして聴取。
- 7：「とても採用したいと思う」から1：「全く採用したいと思わない」までの7段階評価にて実施。
- 実験時はすべて無着色（白黒）。