

令和 5 年 6 月 19 日現在

機関番号：32521

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2022

課題番号：16K17414

研究課題名（和文）新規学卒採用における「能力」概念の構成 相互行為と社会意識の分析

研究課題名（英文）Construction of the Concept of "Ability" in New Graduate Hiring: An Analysis of Interactions and Social Consciousness

研究代表者

堤 孝晃 (TSUTSUMI, Takaaki)

東京成徳大学・子ども学部・准教授

研究者番号：10734642

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,000,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、「能力」概念がどのような具体的な振る舞いと、いかに結びついているのかを明らかにし、その運用を具体的に検討することを目的とする。そのために、本研究はもっとも「能力」概念が先鋭的に問題となる企業の新卒採用場面に着目し、具体的な材料をもとに質的な調査を行った。調査分析の結果、採用過程における採用担当者および学生の置かれた状況と、それぞれの論理を明らかにした。両者の複雑な予期構造からなる規範を前提とし、それぞれの合理的な選択の結果として評価基準はより具体化し、複層化する。また、そうした複雑な状況下において、「能力」概念は必ずしも必須の概念ではないことも明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

社会を構想する上での鍵とみなされる「能力」概念は、従来、言説上でのみ検討されることが多かった。これに対し本研究の意義は、「能力」概念が、極めて複雑な社会的文脈のなかで、その都度に生成され、運用される不安定な概念であることを具体的に明らかにできたことである。また、その検討過程で、これまで曖昧だった採用過程における候補者および採用担当者の合理性を、具体的文脈に即しより詳細に明らかにすることができたことも大きな意義をもつ。具体的場面を前提に、「能力」概念の特質を踏まえた運用を吟味する必要性を提起している。

研究成果の概要（英文）： The purpose of this study is to clarify how the concept of "ability" corresponds to specific behaviors. To achieve this, the study focuses on the new graduate recruitment process in companies where the concept of "ability" is of significant concern and conducts qualitative research using specific materials for examination.

Through the analysis of the survey, the study reveals the situations faced by recruitment personnel and students in the recruitment process, as well as the reasoning employed by both parties. Based on the assumption of the complex anticipated structures of both parties, the evaluation criteria become more specific and layered as a result of their rational choices. Furthermore, it has become evident that the concept of "ability" is not necessarily an essential concept in such complex situations.

研究分野：社会学

キーワード：採用 面接 能力

## 1. 研究開始当初の背景

能力主義である近代を前提に、「能力」概念は、社会を構想するための基礎概念として盛んに研究され続けている。しかし、それらは言説上でのみ検討されることが多く、マクロな社会構造を映し出すものとして曖昧な概念区分のもと整理されたり、権力の占有物としてのみ概念化されたりすることによって、研究者の診断する規範的な社会像が反映されがちである。しかし、「能力」概念を使用するのは、社会の観察者たろうとする研究者だけではなく、個々の社会場面の構成員も同様である。「能力」概念は、社会における具体的な振る舞い（実相）との対応関係がじゅうぶんに吟味されているとは言い難い。抽象的な規範的検討から距離を置き、社会における「能力」概念の運用を記述的に検討する必要がある。そのためには、それがどのような具体的な振る舞いと、いかに結びついているのかを、実際の社会場面を特定しながら明らかにしなければならない。

そのために本研究は、「能力」概念がもっとも先鋭的に問題となる場面のひとつとして、企業の新卒採用場面に着目した。採用の詳細なプロセスについての研究は、経営学などを中心にこれまで一定数蓄積されてきた。しかしそれらの多くは、「いかにしてより良い採用が可能か」という、一定の規範的前提の上で成立する方法論的問いのもとで行われている。上記の問いに取り組むために必要なのは、採用過程がいかにして採用過程として成立し、さらにそこで「能力」概念がどのように運用されているのかを明らかにする記述的な探求である。

## 2. 研究の目的

上記の問題関心を背景に、本研究は、「能力」概念がどのような具体的な振る舞いと、いかに結びついているのかを明らかにし、その実相を検討することを目的とする。

経営学を中心とした方法論的な問いを避け、本研究と近い観点から行われた研究に、小山治（2010）がある。小山は、「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」という問いのもと、「能力」概念の実際の運用のされ方を詳細なインタビューによって明らかにしている。小山によれば、評価基準が拡張され曖昧化せざるをえないのは、「よい評価を得ようとする学生の行動と学生の能力を正確に判定しようとする企業の行動が合成された結果」（小山 2010: 218）であるという。つまり、学生は企業の評価基準を予期し対策を講じるのに対し、企業は対策されていない学生の振る舞いを引き出すために学生が予期しないであろう評価基準を作り、学生はまたそれを予期する……と、互いに互いの予期を予期し合う構造が生じるために、評価基準が標準化できず曖昧化するのである。そして、この個々人の予期が一般化したものが就活および採用過程の前提としての社会規範になる。他にも、企業と候補者の間の予期構造や、それぞれの置かれた環境での合理的な選択の結果として、現状の採用活動のあり方が構成されることを解いたものに、園田薫の一連の研究などが挙げられる。

両者の論じる、予期構造を前提とした採用過程の社会的構成は、本論にとっても極めて重要な前提となる。しかしこれまでの研究は、どれも事後的なインタビュー調査の手法をとっているために、具体的な場面で生じる複雑な予期構造を捉えることも、具体的な振る舞いと対応付けることもできていない。

そこで本研究では、採用過程の具体的な場面を特定しつつ、学生および採用担当者の認識と合理性を明らかにすることで、それぞれの戦略とその背景を明らかにする。立場の異なる両者の合理的な選択の結果として、採用過程がどのように構成されているのかをより詳細に明らかにしつつ、そこに「能力」概念がいかに結びついているのかを検討する。

## 3. 研究の方法

上記の目的のために、本研究は、企業の新卒採用場面に着目する。そして、新卒大学生の就職活動をめぐり、具体的な材料をもとに企業および学生に対し質的な調査を行った。そこでは、以下の3つの方法を併用している。

- ① エントリーシートをもとにした候補者および採用担当者経験者へのインタビュー調査
- ② 模擬面接の録画の分析および事前・事後のインタビュー調査
- ③ 模擬面接の対象学生の関係者へのインタビュー調査

以下、それぞれについて調査・分析方法を概説する。調査は、一部例外を除きすべて録画・録音しており、のべの記録時間は、130 時間を超える。

### ①エントリーシートをもとにした候補者および採用担当者経験者へのインタビュー調査

就職活動中もしくは就職活動を終了した大学生・大学院生を対象に、就職活動で実際に使用したエントリーシートをもとに、その作成の意図や背景などについてインタビュー調査を実施した。また、同エントリーシートを、採用担当の経験者に提示し評価してもらうとともに、採用過程での評価にあたっての意識をインタビュー調査として聞き取りを行った。

②の調査と一部重複している対象者を含め、学生 10 名、面接担当者 5 名を対象にしている。

### ②模擬面接の録画の分析および事前・事後のインタビュー調査

就職活動中もしくは就職活動を終了した大学生・大学院生と、採用面接経験者に協力を仰ぎ、具体的な企業を想定して一人あたり 20 分から 40 分程度の模擬面接を行った。対面場面での模擬面接と、オンライン上での模擬面接の 2 つの方法で実施している。この面接場面の全過程を録画し、両者の振る舞いが一覧できるデータを作成した。調査対象者は、のべ学生 21 人、採用担当者 11 人である。学生のうち 6 名は、日本の大学・大学院に所属する外国人留学生を対象とし、残りの学生はすべて日本の大学に所属する日本人学生である。

また、模擬面接実施前には、それぞれの協力者へ事前インタビューを実施した。採用面接場面での規範意識や、これまでの経験をふまえた模擬面接での相手の振る舞いの予期、自身の戦略的な選択の心積りなどを聞き取っている。

加えて模擬面接実施後には、模擬面接の動画記録を再生し、それを視聴しながら、具体的な振る舞いにおいてどのような予期と選択を行ったのかを、振り返りインタビューで聞き取った。

### ③模擬面接の対象学生の関係者へのインタビュー調査

②の模擬面接調査に参加した学生のうち 4 名について、その学生たちの所属大学における指導教員、キャリア教育の担当教員、就職支援関係部署の職員（のべ 5 名）にインタビューを行った。インタビューは、当該学生の普段の様子からの評価を尋ねるものと、上記の模擬面接インタビューの録画を視聴しながら所感を語る調査が含まれる。

## 4. 研究成果

### 1: 採用過程における学生の合理性

学生には、その置かれた立場に基づいて判断される合理性と戦略がある。

当然のことながら、採用されることを目的とする学生たちは、採用過程での選考過程を予期し準備を行うとともに、より望ましいと（面接官から評価されるであろう）本人が予期する姿を見せ、望ましくないと（面接官から評価されるであろう）予期する姿を隠そうとする。そのために、まず学生たちが迫られるのが、アピールポイントや志望動機、それを傍証するエピソードなど、何を書き、話すのかについての内容選択である。

学生たちは、準備段階において、「何を書き、話すのか」を考える。それはより深い自己分析によって作られるべきものとされており、これまでの経験のなかで自分自身をもっとも意義があると考えられるものが選ばれる。志望動機も、自己分析によって発見した「やりたいこと」や「適性」が中心に据えられる。しかし、何を自由に話してもよいわけではない。この内容選択にあたっては、それを具体的な経験に即して表現する必要があることを、さまざまな経路から学んでいる。具体的なエピソードによって他の学生との「差異」を明確にしながらか自己を披露しなければ、高い評価を得られないことを意識しているのである。しかし、それと同時に「望ましい就活生」という社会規範に沿った、一定の枠内での振る舞いをしなければならないことも、同時に意識せざるをえない。学生たちは、ときにこうした「差異」と「同質性」のジレンマ状況のなかで、ひとつの振る舞いを選択する。

こうして学生たちは、「就活に適した話題」だと考えられる範囲から、自らの所属する準拠集団をもとに「他の学生たちと違う内容」を選択する。つまり、二重に限定された範囲から自らの経験を語ろうとするのである。その結果、そこで披露される自己は、他の候補者たちと重複したものになりがちである。これが、比較のなかで選抜を行うほかない採用担当者の合理性との間で齟齬を生じさせ、選抜の基準は、学生の実際に残した行動や成果から離れていくことになる。

ただし、こうしたジレンマ状況において選択される戦略には、学生によって違いが生じる。特に、「素」の自分と呼ばれる、飾らない本来の自分の姿をどの程度率直に開示するのかが異なってくるのである。一方に、本来の姿とは異なる自分を装う、いわゆる「盛る」ことを選択する学生がいる。これに対し、あえてまったく「盛る」ことなく、なるべく素直に自分を見せることを選択する学生もいる。それは、自分の即興性に自身があるかどうか、面接官に見破られるか否かの見積もりなど、自分と相手の状況の予期によるが、多くの学生は「嘘にならない程度」・「矛盾しない程度」に「盛る」ことを選択することになる。

このように、より望ましいと本人が予期する姿を見せ、望ましくないと予期する姿を隠すことを基本戦略として、学生たちはより優秀な学生を演じようとする。しかしなかには、よりメタ的で、それゆえ柔軟な戦略を採用する学生もいた。その学生は、前述した面接官の置かれた状況や合理性を先取りし、その合理性に合わせて振る舞い方を変更する。たとえば、グループディスカッションにおいて、あえて一言も発言しないという選択をする。あるいは、事前に準備できるよ

うな基本的な質問であっても、あえて流暢に話すことをしない。端的に短く回答することをせず、あえて専門用語を使用して、冗長に話をしたりする。これは、「素」の自分を演出するためである。

このように、学生たちは自らの「能力」を自ら評価し、それを演出し、その演出もまた「能力」に含めてさらに「能力」を演出している。しかし、この一連の過程において、本人たちが「能力」概念を明示的に使用することは少ない。学生たちは、「能力」概念を用いながらも、複雑な予期構造のなかで実際の振る舞いを選択している。

## 2：採用過程における採用担当者の合理性

一方、採用担当者にも採用担当者の合理性と戦略がある。

採用担当者は、採用過程において、いくつかの異なる組織的要請の下で採用活動を行う。ひとつは、①適正な学生を選抜することである。ここには、自社に必要な有望な学生をなるべく正確に見極め採用することと同時に、有望でない学生を間違えて採用しないことが含まれる。また同時に、担当者は②なるべく効率よく選考を進めることが求められるとともに、③組織における説明責任を果たすための正当性をその都度調達しなければならない。これら①正確性、②効率性、③正当性という3つの要請は、ときに相反するものであり、担当者はトリレンマ状況に置かれる。

こうしたトリレンマ状況において選考の判断を難しくするのが、上記の通り、学生たちが普段とは異なる姿を装うことである。その結果、学生たちの話すアピールポイントはおよそ似通ったものになり、さらに、それを説明するための経験さえも似通ったものになりがちである。あくまで多くの学生たちを比較するなかで選抜を決断しなければならない担当者にとって、この状況は、①正確性、②効率性、③正当性という3つの要請のすべてに照らして困難を生じさせる。選別するための基準が見えなくなるためである。そのため、どの担当者にも共通して課題となるのが、学生たちが装った姿ではない、「素」のありようを見極めることだ。担当者たちが、学生の「素」のありようを見極めるための特徴的な戦略は、いくつか抽出できる。

どの担当者にも共通しているのが、より具体的なエピソードを話すことを求めることである。採用担当者によって差はあるが、学生たちの語りをそのまま信用するわけにいかない。そのため、人材を見極めるための学生間の差異を、ときに些末にも思えるような具体的なエピソードに求めるしかなくなる（これは、小山の知見と同様の結果である）。そこで、担当者は面接時に、学生の話す内容に具体化を伴う質問を重ねる。しかし、ディテールを明らかにすることを目的とするこの質問は、①正確性を求める限り際限がない。限られた時間で②効率性と③正当性の両立を目指すのであれば、どこかで質問を終わらせる必要がある。この追加の質問が終わるのは、「素」の学生の姿をある程度「わかった」と感じられるときであり、③正当性が調達できたときである。このために面接官は、ときに学生を「困った」状況に置くことを狙う。具体的には、学生が知らないであろう話題を投げかけてみたり、ひとつの答えが出せない質問をしたり、あるいは学生の話の中に見出される矛盾を指摘したりするのである。面接官は、こうして学生を「困った」状況に置くことで、事前の準備を超えた「素」の学生を特定し、その場での振る舞いをより強い正当性をもつ根拠と考える傾向がある。基本的には一方的に質問をし、説明なく質問を続けたり終わらせたりしつつ、何のフィードバックもないまま評価を下せる権力関係が、このコミュニケーションを可能にしている。

その上で、こうしたエピソードの具体化を促す戦略にも、「素」を見極めるという目的に照らせば、大きく2つの異なる選択がある。ひとつは、基本的には学生の振る舞いを信頼し、話す内容そのもののクオリティや、その場での話し方などを直接的に評価する戦略である。この戦略を選択すれば、例えば学生のアピールする成果は数値化されていて具体的な方が高く評価されやすいことになる。もうひとつは、話の内容ではなく、話の内容とその面接における文脈との整合性というメタ的な基準で評価を行う戦略である。この戦略を採用するほど、学生の語りに現れる成果の数値化などは重要な評価対象ではなくなり、実質的にその内容が問われなくなっていく。

この直接的な評価とメタ的な評価は、その都度面接官にも意識されないままに使い分けられたり併用されたりする。したがって、同じ経験がまったく異なった評価のされ方をすることがある。たとえば、質問されたことに対して学生が即座に答えることができた場合、前者の評価方法を採用する場合には「その場で臨機応変に考えることができる頭の良いひと」とポジティブな評価がなされるが、後者の評価方法を採用する場合には「準備してきたことしか回答できない」とネガティブな評価を受ける、あるいは評価が保留されることがある。逆に、回答に時間がかかっても、まったく異なった2つの評価がなされることもある。こうして、一つの振る舞いが異なった解釈に開かれる複雑な状況が生まれることになる。

## 3：採用過程における「能力」概念の運用

以上のように、新卒学生の採用過程は、学生と採用担当者間で交錯する互いの予期構造によって作られた独特の規範のもとで、互いの合理的な選択の結果として産出されている。これを従来の研究は、「能力」の判定を行う選抜過程として論じてきた。しかし、こうした採用過程の具体的な場面を詳細に調査すると、ほとんど「能力」という言葉が明示的に使用されることがないことがわかる。もちろん、何かが「できる」ということは、担当者からも学生からも頻繁に語る

れる。しかし、それが「○○力」として概念化される場面は限られている。

たとえば、学生への質問に対して採用担当者が望む返答が返ってこなかった際に、より回答を限定し明確化させるために、「たとえば“○○力”というかたちで教えてください」と誘導するときに使われる。あるいは、評価を構造化するための評価シートを作成する際には、「コミュニケーション能力」や「自律心」といった項目が作成される。しかし、面接を行っている際には、その項目はほとんど参照されることがない。評価シートに記載する際には「能力」概念が用いられるが、その評価の根拠について尋ねると、必ずしもその概念に沿わない説明がなされたりもする。これは、実際の採用過程で行われる人物評価は、より総合的・包括的で複雑な対象をより複雑なまま理解するべく行われていることを意味する。複雑な人物像を、何らかの目的のために単純化したり正当化したりする際に概念化され利用されるのが「能力」概念であろう。

「能力」概念は、極めて複雑な社会的文脈のなかで、その都度に文脈依存的に生成され運用される、極めて不安定な概念であることがわかる。そうした概念の特質を前提に、運用を吟味する必要があるだろう。

#### 【文献】

小山治, 2010, 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」 荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------