

「注力エピソード」に基づく能力評価のあり方

——大卒事務系総合職採用を中心にして——

小山 治（東京大学）

koyama@p.u-tokyo.ac.jp

1. 問題設定

本発表の目的は、大卒事務系総合職の新卒採用担当者への聞きとり調査によって、企業の能力評価のあり方とそこでの学業経験の位置づけを明らかにすることである。

いくつかの先行研究によれば、1990年代以降、大学において勉学を重視する学生は増加しており、学生は「まじめ化」している。この背景として挙げられているのは、①大学改革の進展と②経済不況への学生の適応行動である。こうした点から、大学における学業経験に対するまなざしは相対的に強まっており、学業経験の社会的な重要性は従来よりも高まっていると推測される。

にもかかわらず、新規大卒労働市場における学業経験（ここでは人文社会科学系分野）の位置づけは十分に分析されてきたとはいえない。確かに、仕事競争モデル等の経済学理論を援用することで企業による大学教育無用論を裏づけるかのような実証研究は比較的行われてきたし、近年では（個々の専門知識・技能ではなく）コンピテンシーという汎用性のある能力の育成を想定することで大学教育の職業的レリバンス（有効性）を模索する動きが現れている。こうした研究では、学業経験が企業から評価されていないようにみえるという点は明らかにされてきた。しかし、そこでは、なぜそのようにみえるのかというメカニズムは十分に解明されてきたとはいえない。

以上を踏まえて、本発表では、なぜ学業経験は企業から評価されていないようにみえるのかという問いを後述する「注力エピソード」に基づく企業の能力評価に着目しながら仮説的に検討する。

なお、ここでの学業経験とは人文社会科学系分野の学習活動全般を想定している。なぜなら、当該分野は労働市場に対する存在意義が相対的に強く問われていると考えられるからである。

2. 仮説

学業経験が企業から評価されていないようにみえる要因については、少なくとも次の3つの仮説を考えることができる。

第1に、企業起因説である。これは、企業がサークル等の課外活動の方を（学業経験よりも）高く評価しているという常識的な考え方である。第2に、学生起因説である。これは、学生が（「まじめ化」しているにもかかわらず）学業経験を「注力エピソード」として選択していないという考え方である。第3に、大学教育起因説である。これは、学業経験には労働市場で評価しにくい構造的な特質があるという考え方である。

本発表は仮説検証の研究ではなく、仮説生成の研究である。そのため、上記仮説のうちどれが最も適切であるのかという点を判定するものではない。むしろ、様々な仮説が複合的に成立しうる実態を企業側のデータから読み解くことを試みる。

3. 分析データ

本発表では、分析データとして、大卒事務系総合職の新卒採用担当者への聞きとり調査結果を用いる（調査の方法や意義についての詳細は小山（2008）を参照されたい）。

筆者は、2007年4月下旬に1社に対して予備調査を実施した後、同年6月下旬から2008年2月下旬までに13社に対して本調査を実施した。この13社が本発表の分析対象である。この調査では、主に2007年採用活動（2008年3月卒が対象）に関して重点的に質問を行っている。

調査対象企業の内訳は、製造業8社、卸売・小売業・飲食店2社、建設業1社、エネルギー業1社、サービス業1社である。卸売・小売業・飲食店1社の従業員数は500-999人規模であるが、その他の企業の従業員数は1000人以上規模である。

(特に5000人以上規模の企業が多い)。以上から、調査対象企業には産業や企業規模に偏りがあるという点には留意が必要である。

4. 分析

本発表の分析データによれば、企業的能力評価は「注力エピソード」を基軸として行われている。

「注力エピソード」とは、学生時代に熱心に取り組んだ活動内容等であり、学生が就職活動の自己PRの素材とするものである(小山 2008:148)。以下では、この「注力エピソード」を手掛かりにして前述の問いに対する仮説を検討する。

まず、企業起因説について検討する。「注力エピソード」に基づく能力評価で重要な点は、範囲の無限定性である。すなわち、「注力エピソード」の中身は、学生時代に熱心に取り組んだものであれば何でもよいとされているのである。実際、企業が面接で使用している評価用紙には、特定の活動内容のみを高く評価する等の記述はなく、能力項目やメモ欄が並んでいるに留まる。このことは、学業経験が「注力エピソード」になりうることを示唆する一方で、当該経験は「注力エピソード」の一部に過ぎないということも示唆している。

次に、学生起因説について検討する。採用担当者の言説によれば、大半の学生は「注力エピソード」として学業経験を選択せずに、サークル・アルバイト経験を選択する傾向があるという。上述した「注力エピソード」の範囲の無限定性は、当該エピソードの中身が学生側の選択行動に大きく依存しているということの意味している。学生は、「注力エピソード」の範囲の無限定性にもかかわらず、実際にはかなり均質的な自己PR行動をしていると推測される。このことは、企業には学業経験を「注力エピソード」として考慮する土壌があるにもかかわらず、実際には学業経験に関する「注力エピソード」を評価対象にする機会は少ないということを示唆している。

最後に、大学教育起因説について検討する。この点については、学士課程段階での学習は教員の指導による受動的な性質が強く、(サークル活動等と比較して)学生の主体性が発揮しにくいのではないかという指摘がみられた。この指摘は、「まじめ化」の潜在的逆機能と解釈しうる。

5. 結論と考察

以上の分析結果を踏まえて、本発表で仮説的に提示するのは、学業経験が企業から評価されていないようにみえるメカニズムとして重要なのは企業と学生(と大学)の共犯関係の作動であるという考え方である。

前述したように、企業には学業経験を「注力エピソード」として評価対象にするだけの土壌はある(修正版企業起因説)。にもかかわらず、大半の学生はサークル・アルバイト経験を「注力エピソード」として選択し、結果的に均質的な自己PRの中での差異化ゲームに身を投じていると考えられる(学生起因説)。一方で、大学は主体的学習の場を十分に提供できておらず、学生にとっては学業経験を「注力エピソード」として選択しにくいのかかもしれない(大学教育起因説)。これを企業側からみれば、「注力エピソード」の範囲は無限定であるから、それでも表面上は問題はない。こうした企業と学生(と大学)の結果的な共犯関係の作動が、学業経験が企業から評価されていないようにみえるメカニズムであるというのが本発表の仮説的な解答である。

最後に、本発表の3つの課題について言及する。

第1に、本発表は属性に偏りがみられる企業調査データに依拠しているため、中小企業等に対して知見を一般化することには慎重でなければならない。第2に、今後は一定規模の学生調査データによる研究が必要不可欠である。第3に、大学教育起因説との関連で、「まじめ化」が労働市場での評価につながりにくい「閉じられた経験」になっている可能性について実証的に検証していく必要がある。

<引用文献>

小山治、2008、「なぜ新規大卒者の採用基準はみえにくくなるのか——事務系総合職の面接に着目して——」『年報社会学論集』第21号、pp.143-154.

[謝辞]

日々の業務でご多忙の中、筆者の聞きとり調査にご協力いただいた採用担当者の方々に厚くお礼を申し上げる。