

採用面接での双方向的評価

複合ゲームにおける選択

東京大学大学院 井口尚樹

1 目的

マッチングの実態やそこで生じる問題をとらえる上では、企業側だけでなく応募者側の戦略や主観的経験を理解することも重要である。Sharone (2013, 2014) は、アメリカとイスラエルのホワイトカラー求職者へのインタビュー調査から、選考のあり方の制度的違いが、求職者が従事する「就職ゲーム」の内容と、主観的経験の違いをもたらしていると論じた。要約すると、アメリカでは採用担当者や紹介者との心理的つながりを築こうとする「相性ゲーム」が行われるが、それは選考を通過できないことへの自己帰責を生じさせ、求職活動からの離脱の問題をもたらす。対してイスラエルでは客観化された教育・職業資格が重視される「スペック・ゲーム」が行われ、選考を通過できないことは雇用状況などのせいだとするシステム帰責がなされる。Sharone の「就職ゲーム」概念は、選考のあり方、求職者の戦略的行為、主観的経験の結びつきを示せる点に強みを持つが、他の事例に適用した研究はまだなされていない。本発表の目的は、「就職ゲーム」の枠組みを用いて、日本の大卒就職における応募者側の戦略や彼らの主観的経験を描き出すことである。ただし結果からは、Sharone の枠組みが応募者側の選択を軽視していることによる課題も示されたため、この点についても考察を行う。

2 方法

上記の目的のため、本発表では日本の四年制大学および大学院の在学時に民間企業への就職活動を行った学生への半構造化インタビューのデータを用いる。調査は2013年から2016年にかけて国内3地域で、企業への志望形成とその変化、選考対策の仕方、選考結果の解釈など、学生の経験を包括的にとらえ、それをもとに理論を創出することを目指し行われた。

3 結果

①学生の採用基準の認識とそれに基づく行為についての語りでは、企業ごと、さらに個々の選考ごとにどのようなゲームが顕在化するかが異なっていた。日本の大卒就職では、就職ゲームの内容が一元的ではないといえる。相性ゲーム、スペック・ゲームに加え、スキル・ゲーム、従順ゲーム、コミットメント・ゲームの5つのゲームが見いだされたが、同時に学生が従事していたのはこれらの複合としての複合ゲームであった。

②選考結果の解釈は複合ゲームの影響を受けると共に、被選抜だけでなく選択の側面を含むものであった。学生の解釈は各選考で認識されたゲームに規定されるだけでなく（相性ゲームでは自己帰責、スペック・ゲームではシステム帰責と必ずしもなっていなかった）、ゲームのあり方をメタ的にとらえ、それをもとに企業を評価し志望を変化させる、というあり方が見られた。

4 結論

日本の大卒採用の選考のあり方の影響を受けた複合ゲームは、学生の解釈に影響を及ぼしていた。ただしそれはSharoneの挙げたような個々のゲームに応募者が没入することによる影響だけでなく、ゲームからの役割距離がとられることによる影響だった。選抜は単に企業の一方的評価による振り分けだけでなく、応募者側の同意形成の場でもあり、後者の側面もマッチング結果に影響している。

文献

Sharone, Ofer, 2013, "Why Do Unemployed Americans Blame Themselves While Israelis Blame the System?" *Social Forces*, 91(4): 1429-1450.

Sharone, Ofer, 2014, *Flawed System/ Flawed Self: Job Searching and Unemployment Experiences*, Chicago: The University of Chicago Press.