

## 就職活動の面接時における評価の差異

指導教員名： 西村 孝史

氏名        :        西春博矢

枚数        :        21 枚

# 就職活動の面接時における評価の差異

西春 博矢

キーワード：ハロー効果 確証バイアス 男女のリーダー 就職活動 リーダー経験

## 要約

近年「コミュニケーション能力」を理由にして、対人関係の不得手なことを言及する機会が多くなった。本稿では、「コミュ障」という体質が原因でレッテルを貼られ(もしくは自分で貼り)、相手との円滑な関係を築けない人のために、対人評価の原因は「評価する側」にあるということを明らかにしようとして分析を行った。その結果、2つの点を明らかにすることができた。1つ目は「リーダー経験」と「就職活動経験」がある人の方が、経験のない人に比べ、特定の評価項目の評価を厳しくするということである。2つ目は性別の差によってその経験の評価の厳しさを助長するということである。これらを明らかにすることで、「人を評価する」際には自らの経験によるバイアスを加味することが必要であること、同時に「人によって評価が違うのは当たり前である」という原点に立ち返ること、この2点を主張する。

## 目次

- I. 問題意識
- II. 先行研究
  - 1 確証バイアス ハロー効果
  - 2 リーダー経験による見方の変化
  - 3 就職活動の経験による見方の変化
- III. 実験概要
- IV. 実験方法
  - 1 調査対象
  - 2 調査期間および質問項目
- V. 調査結果
  - 1 経験の類似による結果の違い
  - 2 リーダー経験と就職活動に注目した分析
  - 3 性別による結果の違い
  - 4 評価項目による結果の違い
- VI. 考察
- VII. まとめ
  - 1 まとめ
  - 2 インプリケーション
  - 3 本研究の限界

## I. 問題意識

本稿では、他人を評価する際の差異を「評価者」に注目して研究する。元々このテーマに注目したきっかけは、自分自身の学生時代のサークル活動の経験からである。私は、学生時代に「対話」や「共同作業」を行う形のイベントやセミナーの企画運営を行うサークルに所属していた。イベントでは初対面の学生や社会人とグループになり、対話することが多々ある。その際に自分を「コミュ障」と言っただけでハードルを下げ、対話に入る学生に非常に多く会ってきた。「コミュ障」とは「コミュニケーション障害」という本来の名前があるが、これは簡単に言うと「心の病気」である。また一口に「コミュ障」とはいえども、自分で発信することを苦手とする場合の「表象性言語障害」と、それに加えた相手の話す言葉に対する理解が欠如している場合の「受容・表出混合性言語障害」などという分類もある。

実際にコミュニケーションが苦手かどうかはともかく、自分自身がコミュニケーションを「苦手だと思っている」人は多数存在することが、マイナビニュースの会員へのアンケートで明らかになっている。現代人の多くが、コミュニケーションで悩んでおり、対人関係で自分の考えや個性を伝えられないとすればそれほどもったいないことはない。この考えがきっかけとなり、人と人とのコミュニケーションに関する本研究を始めるに至った。

では、その中でもなぜ「評価者」の違いによる評価の差異に注目するのか。それには大きく分けて二つの理由がある。1 つは評価者自身のためであり、もう一つは評価を受ける対象者のためである。評価者自身のため、というのは、自分が人を評価する際に、どのようなバイアスが自然とかがかかってしまうのか、を知るためである。例えば企業の人事、あるいはバイトの面接をする店長などさまざまな評価者の立場がある。自分が無意識のうちに見てしまう、あるいは意図的に見ないポイントを知ること、より一層客観的に評価を下すことができるのではないかと考える。

2 点目の評価を受ける対象者のため、というのは、人に評価されることに「絶対はない」ということを再認識してもらうためである。ある人にとっての優秀像と、また別の人にとっての優秀像は異なるものであるし、また何をとって優秀とするかも違う。自分の思っているポイントが手にも必ず伝わるわけではないし、相手の経験や属性によって見るポイントは変わるのである。この特性を踏まえて、例えば今回取り上げたシチュエーションでもある「就職活動」の面接の場面であったり、異性との「デート」の場面であったり、自分をアピールする数多の場面で、事前情報として相手の経験や属性がわかると自分のアピールすべきポイントがわかり、相手とのコミュニケーションも取りやすくなるであろうと考えたのである。

以上より、本稿ではある特定の場面での「評価者」の違いによる評価の差異を調べていき、特筆すべき評価の違いを自分が「コミュ障」であると考えている人々に伝えていきたいと考えている。そのため企業の採用面接の場面の学生役のアピールを見て、その後その学生役の採否を決め、細かいアンケートに答えてもらい、どのような評価の違いがあるかを検討していく。

## II. 先行研究

今回の実験に近い研究では「面接者間の評価観点の違い」を取り扱ったもの(今城・瀧本・ワン, 2013)がある。今城・瀧本・ワン(2013)では普段評価者が用いている評価の観点や、それ以前の評価者の経験が、面接内の「第一印象」の形成に影響していることを明らかにしている。その中でも、今回の実験で注目したのは「評価者の経験」である。

## 1. 確証バイアス、ハロー効果

長瀬(2008)によると、自分の先入観に基づき、持論に合致する事実だけを選別し目を当て、その先入観を補強する現象を確証バイアスという。例えば、「メガネをかけている人は勉強熱心」という先入観があるとすると。その人はスポーツもできるし、遊びにも行く、しかし学校の休憩時間に勉強をしていたワンシーンだけを見られて「やっぱりメガネをかけている人は勉強熱心だな」という結論に行き着くというものである。

また「ハロー効果」とは、最初の印象が後々の新しい情報にも影響をしていくというものである。最初にその人に関する好ましい情報を手に入れられれば、その後も好ましいように映り、逆に悪い情報が先行すると、その後も悪い印象を持ち続けてしまう。例えば、容姿端麗な人は何を発言しても魅力的に聞こえ、逆に陰気な人は何を発言してもネガティブに聞こえてしまう、といった現象である。

評価者の経験として今回質問したものは「組織への所属」「リーダー経験」「就職活動」「アルバイト」「アルバイトでの面接経験」である。また、属性として質問した項目は「学年」「学部」「性別」である。これらの選出理由は、今回の被験者である「大学生」の日常において経験の可能性が高いからだ。

今回は、確証バイアス、ハロー効果などの特定の項目が面接という場面においても全体の評価に影響を及ぼすと考え、以下の仮説を立てた。

H1:評価者の経験と動画に登場する人物の経験が類似している方がしていない方よりも採用率が高い

H2:評価者の経験と動画に登場する人物の経験が類似している方がしていない方よりも評価項目の平均点が高い

## 2. リーダー経験による見方の変化

今回の実験において大きな経験属性の一つとして「リーダー経験」がある。豊田・生田(1998)は、280名の大学生を対象に、男性・女性両方のリーダーの特徴を自由記述する調査を行った。その結果、男性リーダーの特徴として「統率力がある」「決断力がある・判断力がある」ということが上位項目に、女性リーダーの特徴としては「やさしい・思いやりがある」「明るい・元気・活発」が最上位項目に挙げられた。

また、これらの結果が PM 理論から考察され、男性リーダーには P 機能、女性リーダーには M 機能を求める傾向があることが示唆された。では、大学生が思うリーダー像ではなく、実際の社会で働いているリーダーはどうであろう。日経 HR と日経リサーチが 2012 年に行った「人を活かす会社」調査では、調査回答を得た 436 社中管理職の女性比率は「取締役」で 1.4%、「部長相当職」で 2.2%、「課長相当職」で 5.1%となっている。欧米では公務員も含め 3~4 割であるのにもかかわらず、日本企業では相変わらず低いままである。女性の管理職割合が低いのは、もともと「男は仕事、女は家事」といったような日本独特の「家制度」が近年まで存在していたからという理由もあるが、それ以上に、女性が管理職になることに男性が管理職になる以上に難しい理由があるのではないかと推測する。それは、制度的な問題だけではなく、「男性リーダー」に比べ「女性リーダー」の方が考えるべき変数が多いからではないだろうか。例えば、先述した「家制度」のような風潮のせいで、女性が仕事をすることは「家計を支えるため」ではなく、「自己実現のため」であると考えられてしまったり、女性ということだけで能力や仕事への熱量を軽んじて見られたりすることがある。また、具体的なことが実際に起きていなかったとしても、影で何か言われているのではないか、今は言われていなかったとしても、出産や結婚などのライフイベントの節目で自分の取る行動によっては今までと同様の見方はされ

なくなるのではないか、など自然と考えをふくらませてしまう傾向はあるだろう。もしその**傾向**があれば、男性に比べ女性のほうが自らの実力を認めてもらうためにアピールせねばならないから、同年代で比較した時女性の方が今回の面接の目も厳しくなるのではないかと思ひ、以下の仮説を**導出する**。

H3:男性よりも女性のほうが、採用率が低くなる

H4:男性よりも女性のほうが、評価項目の平均点が低くなる

H5:リーダー経験のある人のほうが、ない人に比べて採用率は低くなる。

### 3. 就職活動の経験における見方の変化

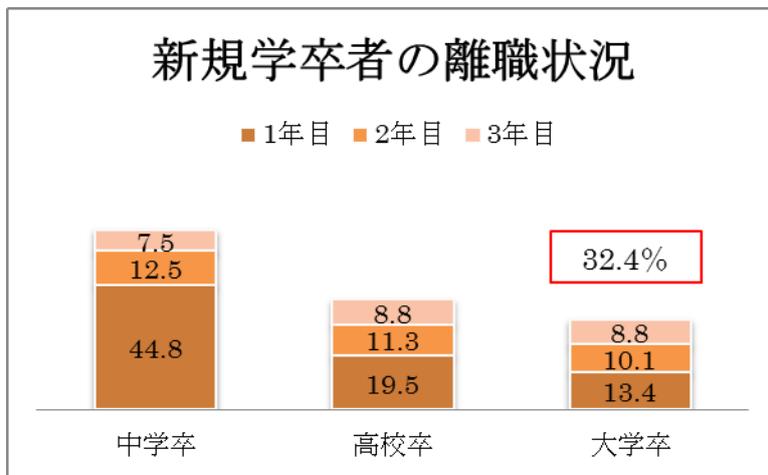
今回の実験におけるもう一つの大きな経験属性として「就職活動の経験」がある。厚生労働省(2014)の調査によると、新規学卒者の離職率の状況はそれぞれ以下の図表Ⅱ-1の通りである。新規学卒者、その中でも「大学卒」の3年以内の離職率が3割を超えているというのは昨今広く知られている事実である。現状として「**大学卒**」の**3年以内の離職率が3割**の数字が出ている以上、転職するにしても、終身雇用で定年まで働くにしても、ファーストキャリアを慎重に選ぶことが大切であると考えすることは自然である。加えて、Paulhus et al.(2013)は、就職活動における面接で誇張表現や、自分自身に関するポジティブ要素を自己呈示すると面接官の評価が上がることを示している。このことを知っている就職活動生は、自然と自分の長所を際立たせるアピールをするだろう。実際に中央日報(2013)の調べによると、面接で「長所を際立たせるために内容を誇張した」就活生が実に50%と、半数を占めた。

以上のことから、就職活動を行い、面接で誇張することが基本だと考えている人は、同様に就職活動をしている就活生に対して厳しい目で評価をする、つまり**実際よりも割り引いて評価することが予想される**。そこで、以下の様な仮説を**導出した**。

H6:就職活動経験のある人の方が、ない人に比べて採用率は低くなる。

以上6つを**本研究の仮説と置き、以下検討する**。

図表Ⅱ-1 新規学卒者の離職状況



出典：厚生労働省 (2014) 『平成 23 年度新規学卒者の離職状況』

### III. 実験概要

本研究は、「就職活動の面接時における評価の差異」がどのような要因によって変化するのか、ということ明らかにするものである。分析枠組みは大きく分けて以下の 2 つである。1 つは、採用、不採用にするときの傾向として「所属組織の有無」「所属組織の数」「所属組織の規模」「所属組織の種類」「リーダー経験の有無」「リーダーを務めていた組織の規模」「就職活動の経験の有無」「就職活動時のエントリー社数」「学年」「学部系統」「性別」「アルバイト経験の有無」「アルバイト採用時の面接の有無」の過去の経験、また元々被験者が持っている属性によってどのような変化があるのかを調べることである。

2 つ目は、採用、不採用の決め手となるポイントが「積極性」「協調性」「態度・表情」「リーダーシップ」「説得力・論理性」「独創性」のどこに偏るのか、また採用された人（映像の中の人物）の高い項目ではなく、「採用した人」の高い項目、低い項目はどの辺りになるのかを調べることである。分析は、単純比較とクロス集計、その他統計ソフト SPSS を用いて分析を行った。

### IV. 実験方法

本稿は、学業に従事する都内の学生に、動画に登場する人物（今後は就活生 A と呼ぶ）に対する評価の差異がどの要因によって生まれるのか、ということ明らかにするために実験調査を行った。

#### 1. 調査対象

調査対象は、筆者と交友関係のある関東圏を中心とした大学生（専門学生、院生も含む）64 名である。

#### 2. 調査期間および質問項目

2014 年 10 月 31 日（金）から、11 月 13 日（木）の約 2 週間である。実験には動画とアンケート（ネット）を用い、64 名中 25 名がネット上での回答、残り 39 名が学校の教室等での回答である。64 名中男性 37 名(58%)、女性 27 名(42%)から回収することができた。また質問項目は主に 4 段階の評定尺度で、無記名方式で実施をした。

#### 3. 実験方法

まず、被験者には動画を見てもらう。動画は 5 分程度のもので、その中身は就職活動の面接の一場面である。被験者は立場として「3 年目正社員」であり、書類選考通過済みで今回は第一次面接の学生に対し面接を行っている場面である。そのため、今回の面接で採否を決めるわけではなく（ただし、実験結果に関してはわかりやすくするため「採用」「不採用」という言葉を使用している）、次の二次面接に進めるかどうかの判断をしてもらうことになっている。動画を鑑賞してもらった後、アンケートを記入してもらい「採否」を決めてもらった。

### V. 調査結果

各項目の単純比較から見ていく。今回、被験者の経験、属性として聞いたものは「大学の組織への所属の有無(Q3)」「大学時代のリーダー経験の有無(Q5)」「就職活動経験の有無(Q7)」「学年(Q9)」「学部系統(Q10)」「性別(Q11)」「アルバイト経験の有無(Q12)」「アルバイト採用時の面接の有無(Q13)」

の 8 項目である。今回の動画の中の就活生の設定としては「大学の英語サークルへの所属(Q3)」「英語サークル内の幹部(Q5)」「就職活動中(Q7)」「学年不明記(Q9)」「経営学部経営学科(Q10)」「男(Q11)」「アルバイト経験不明記(Q12)(Q13)」となっている。まとめると以下の表のようになる。以下図表 V-1 の右の欄にてアミカケの項目が、被験者と類似しているかどうかの確認をする項目である。ちなみに、今回の実験において設定が類似しているとは各項目の回答が「Q3 組織に所属している」「Q5 リーダー経験がある」「Q7 就職活動をやっていた、もしくは今現在行っている」「Q10 経営学部所属している」「Q11 弾性である」であれば、類似項目としてカウントする。

図表 V-1 設定した質問と就活生 A の設定

設定質問	就活生 A の設定
大学の組織への所属の有無(Q3)	英語サークル
大学時代のリーダー経験の有無(Q5)	総務(サークル内の幹部)
就職活動経験の有無(Q7)	就職活動中
学年(Q9)	学年不明記 <sup>1</sup>
学部系統(Q10)	経営学部経営学科
性別(Q11)	男性 <sup>2</sup>
アルバイト経験の有無(Q12)	アルバイト経験不明記
アルバイト採用時の面接の有無(Q13)	同上

図表 V-2 アンケート基本情報

アンケート基本情報			
		人数	パーセント
性別	男性	37	56.3
	女性	27	43.8
学年	学部1年	0	0
	学部2年	18	28.1
	学部3年	15	23.4
	学部4年	28	43.8
	院1年	1	1.6
	院2年	0	0
	その他	2	3.1
有効回答数(率)		64	100

<sup>1</sup>学年が不明記であるのは、2015 年卒までの就職活動生の就職活動を踏まえ、倫理憲章に賛同している企業とそうではない企業により選考時期が異なる実態を考慮し、選考に臨んでいる時期の学年によって学生の資質にバイアスがかかることを危惧したためである。(例:「面接時の学年が3年生」→「早くから動いている優秀な学生である」)

<sup>2</sup>設定上は男性であるが、本人からの明確な発言はない。加えて実験前に男女の性別差でバイアスがかかることを危惧し、実験前の諸注意でも「男性」ということを筆者は述べていない。

1. 経験の類似による結果の違い

人は自分と似ているものほど評価しやすいというので、まずはその可能性のある「Q3 組織所属」「Q5 リーダー経験」「Q7 就職活動」「Q10 学部系統」「Q11 性別」の 5 項目をしてみる。まず、各項目が就活生 A と一致している人、つまり各経験(大学時代の組織所属、大学時代のリーダー経験、就職活動)があると答えた人、もしくは、学部系統、性別が同じと答えた人の採用/不採用率である。表 V-3 を見ても明らかなように、Q11「性別」の合致している人の採用率が一番高い(75.7%)。逆に一番低いものは Q7「就職活動」(57.6%)の項目である。全体を見ても分かるように類似している項目がある人が評価者になった場合で、「採用率<不採用率」となっている項目はない。ただし、表 V-4 と比べることで明らかになるが、類似しているほど採用率が必ずしも高いわけではない。

次に、各項目が就活生 A と一致していない、つまり各経験がないと答えた人、もしくは学部系統、性別が異なると答えた人の採用/不採用率である。表 V-4 を見ると、一番採用率が高いものは Q7「就職活動」(77.4%)の項目である。また、一番採用率が低いものは Q11「性別」(55.6%)である。またこの結果を見ても「採用率<不採用率」となっている項目はない。

図 V-3 各項目が「ある」と答えた人の採用/不採用率

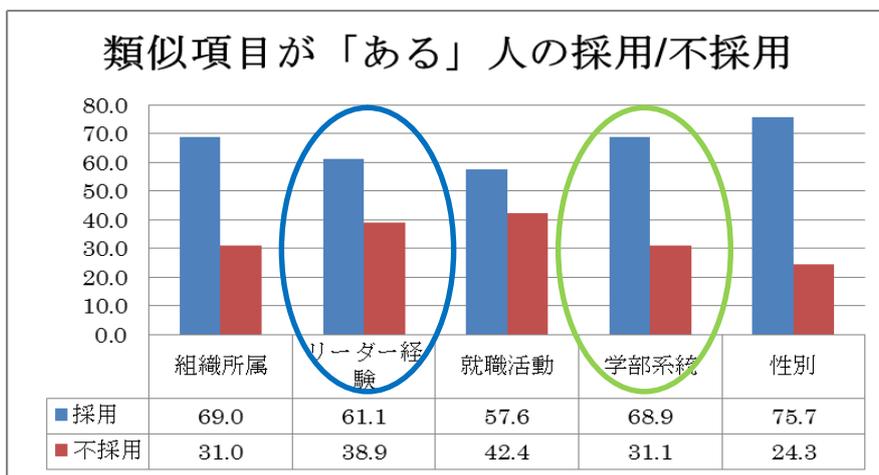


表 V-4 各項目が「ない」と答えた人の採用/不採用率

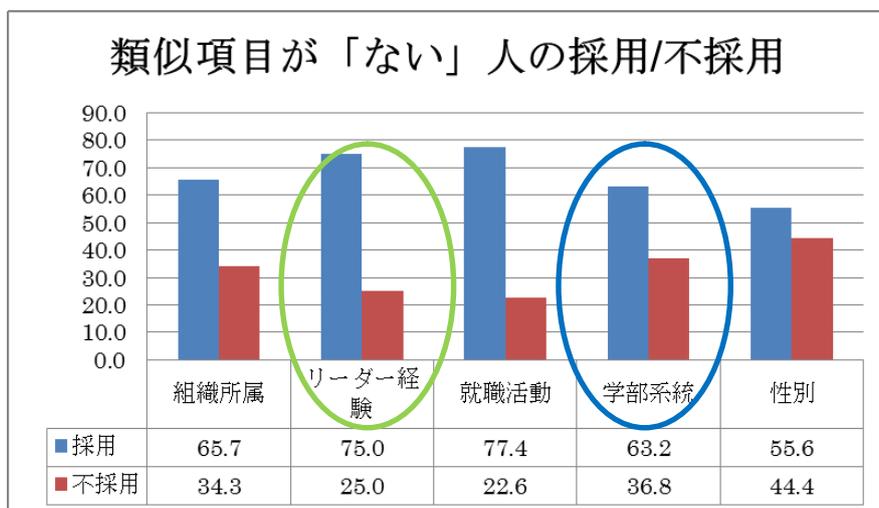
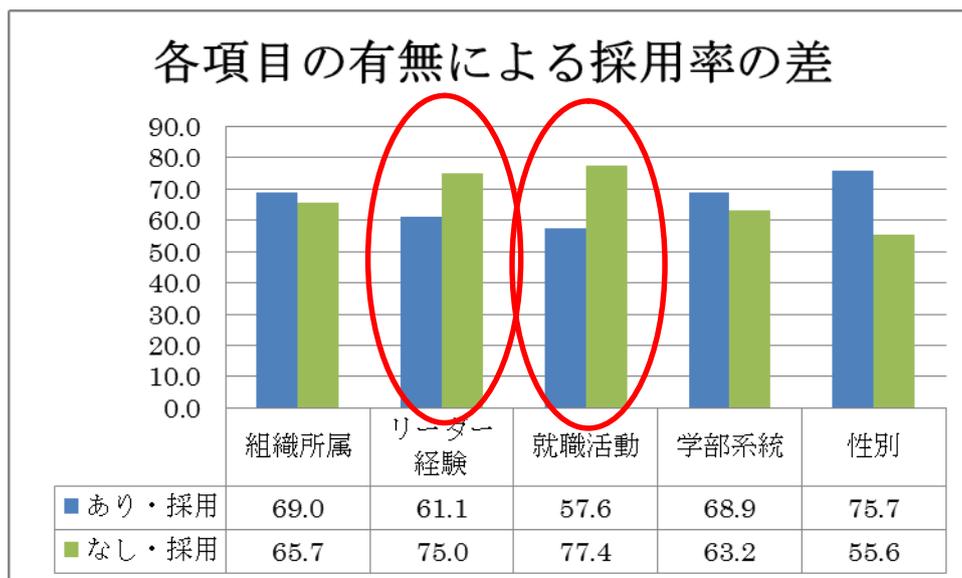


表 V-5 各項目の有無による採用率の差



ここからは、採用率/不採用率が項目の有無によってどれほど差があるのかを見ていく。まず、採用率から検証する。表 V-5 は、先ほどの二つの表(表 V-3、表 V-4)から採用率の項目を取り出し一つの表にしたものである。一目見て分かるように、「各項目がある(経験あり、もしくは属性一致)」と答えた方の採用率が高いものと、反対に「各項目がない(経験なし、もしくは属性不一致)」と答えた方の採用率が高いものがある。前者は「Q3 組織所属」「Q10 学部系統」「Q11 性別」であり、これら 3 項目は、一致している方の採用率が高い。後者は「Q5 リーダー経験」「Q7 就職活動」であり、これらの 2 項目は、不一致の採用率が高い。そこで以下、「Q5 リーダー経験」「Q7 就職活動」に絞った分析をしていく。

## 2. リーダー経験と就職活動に注目した分析

本節では「Q5 リーダー経験」と「Q7 就職活動」に関する分析を行う。前節においては「リーダー経験あり」の人の方の採用率が低い結果が出た。ここでは詳しく「リーダー経験あり」の人の性格を探っていく。それにより、リーダー経験のある人の「採用しなかった理由」を明らかにしていく。「リーダー経験の有無」と「採否」別で見た時の、各分類に一致する被験者の各項目(積極性、協調性、態度・表情、リーダーシップ、説得力・論理性、独創性)の平均値を見た。それが表 V-6 である。

各項目は、「1」が最高評価、「4」が最低評価である。そのため「採用」した人の評価項目の中で評価が高いほど、その人が採用にあたってその項目を重視したといえる。逆に「不採用」にした人の評価項目の中で評価が低いほど、その人が採用にあたってその項目を重視したといえる。以上を踏まえ、表 V-6 を見ていこう。

まず、「リーダー経験あり・採用」の人について、一番平均値が高かったのが「積極性」の項目である。そのため「リーダー経験のある人は、採用するときに積極性を重視する」と言える。次に「リーダー経験あり・不採用」の人で、一番平均値が低かったのが「独創性」の項目である。

一方、「リーダー経験なし・不採用」の人でも、一番平均値が低いのが「独創性」であることから「リーダー経験の有無にかかわらず、不採用とするときに独創性を重視する」と言える。加えて、「リーダ

一経験なし・不採用」の人は、一番平均値が高い項目が「積極性」「協調性」「説得力・論理性」の 3 項目となった。このことより「リーダー経験のない人は、採用するときに積極性、協調性、説得力・論理性を重視する」と言える。

表V-7 では、「就職活動の有無」と「採否」別で見た時の、各分類に一致する被験者の各項目(積極性、協調性、態度・表情、リーダーシップ、説得力・論理性、独創性)の平均値を見た。上記の「リーダー経験」と「採否」別と見たように各項目の平均値を見ると、「就職活動あり・採用」の人の重視した項目は「協調性」である。逆に「就職活動なし・採用」の人の重視した項目は「積極性」であり、「就職活動の有無で評価項目における観点が異なる」といえる。また、不採用の場合も、「リーダー経験」と同じく、「独創性」を重視している。以下表V-6 から、表V-10 まで各評価項目の平均値で順位を付け、その順位により網掛け、色付けを行い表V-8 にまとめた。まず、表V-9、表V-10、表V-11 の 3 つで言えば、左端の 2 項目「積極性」「協調性」が必ず一位、二位となっている。これに対して、表V-6 と表V-7、つまり「Q5 リーダー経験の有無」と「Q7 就職活動の有無」は必ずしもこの 2 項目が一位、二位になっているわけではない。但し、上の表V-6 と表V-7 の 2 つにも共通点がある。表の下二段は「採用」「不採用」別の平均値の差をとったものである。まず「①-②」と書いてある横の段を見ていくと「リーダーシップ」「説得力・論理性」「独創性」の 3 項目とも正の値である。これは「就活生 A を採用した人の中で、リーダー経験のない人の方が経験のある人よりも、3 項目全てを高く評価した。」ということである。

また、「③-④」と書いてある横の段を見ていくと今度は先程の 3 項目とも負の値である。これは「就活生 A を不採用とした人の中で、リーダー経験のある人の方が経験のない人よりも、3 項目全てを高く評価した。」ということである。これは、表V-7 の「就職活動の有無」の表でも同じことが言える。以上から、「リーダー経験のある人は、ない人に比べリーダーシップ、論理性・説得力、独創性の 3 項目を厳しく評価する」ということ、そして「就職活動を行った人は、行っていない人に比べリーダーシップ、論理性・説得力、独創性の 3 つを厳しく評価する」ということが分かる。

表V-6 リーダー経験の有無と、採否別の各評価項目の平均値

	積極性	協調性	態度表情	リーダーシップ	説得力・論理性	独創性
①リーダー経験あり・採用	1.68	1.73	2.14	2.00	2.00	2.73
②リーダー経験なし・採用	1.71	1.71	2.14	1.81	1.71	2.43
③リーダー経験あり・不採用	1.79	2.14	2.64	2.43	2.50	3.14
④リーダー経験なし・不採用	2.29	2.00	2.14	2.86	3.00	3.43
①-②	-0.03	0.01	-0.01	0.19	0.29	0.30
③-④	-0.50	0.14	0.50	-0.43	-0.50	-0.29

表V-7 就職活動経験の有無と、採否別の各評価項目の平均値

	積極性	協調性	態度表情	リーダーシップ	説得力・論理性	独創性
①就職活動経験あり・採用	1.74	1.47	2.16	2.05	1.89	2.89
②就職活動経験なし・採用	1.67	1.92	2.13	1.79	1.83	2.33
③就職活動経験あり・不採用	2.00	2.14	2.57	2.50	2.50	3.14
④就職活動経験なし・不採用	1.86	2.00	2.29	2.71	3.00	3.43
①-②	0.07	-0.44	0.03	0.26	0.06	0.56
③-④	0.14	0.14	0.29	-0.21	-0.50	-0.29

表V-8 網掛けの種類分け

	平均値 1 位
	平均値 2 位
	平均値 6 位(最下位)
	+
	-

表V-9 組織所属経験の有無と、採否別の各評価項目の平均値

	積極性	協調性	態度表情	リーダーシップ	説得力・論理性	独創性
①組織所属経験あり・採用	1.70	1.65	2.20	1.80	1.95	2.55
②組織所属経験なし・採用	1.70	1.78	2.09	2.00	1.78	2.61
③組織所属経験あり・不採用	2.00	2.11	2.44	2.89	2.89	3.33
④組織所属経験なし・不採用	1.92	2.08	2.50	2.33	2.50	3.17
①-②	0.00	-0.13	0.11	-0.20	0.17	-0.06
③-④	0.08	0.03	-0.06	0.56	0.39	0.17

表 V-10 学部系統<sup>3</sup>の一致不一致と、採否別の各評価項目の平均値

		積極性	協調性	態度表情	リーダーシップ	説得力・論理性	独創性
①学部系統一致・採用		1.55	1.74	2.13	1.81	1.74	2.52
②学部系統不一致・採用		2.08	1.67	2.17	2.17	2.17	2.75
③学部系統一致・不採用		1.86	2.29	2.29	2.50	2.57	3.29
④学部系統不一致・不採用		2.14	1.71	2.86	2.71	2.86	3.14
①-②		-0.53	0.08	-0.04	-0.36	-0.42	-0.23
③-④		-0.29	0.57	-0.57	-0.21	-0.29	0.14

表 V-11 性別の一致不一致と、採否別の各評価項目の平均値

		積極性	協調性	態度表情	リーダーシップ	説得力・論理性	独創性
①性別一致・採用		1.68	1.89	2.00	1.93	1.93	2.54
②性別不一致・採用		1.73	1.40	2.40	1.87	1.73	2.67
③性別一致・不採用		2.11	2.00	2.56	2.56	3.00	3.22
④性別不一致・不採用		1.83	2.17	2.42	2.58	2.42	3.25
①-②		-0.05	0.49	-0.40	0.06	0.20	-0.13
③-④		0.28	-0.17	0.14	-0.03	0.58	-0.03

### 3. 性別による結果の違い

前項にて、「Q5 リーダー経験の有無」「Q7 就職活動経験の有無」が「リーダーシップ」「論理性・説得力」「独創性」の3項目の評価に対して影響することが平均値より判明した。この項では、「リーダーシップ」「論理性・説得力」「独創性」に性差があるか否かを検討する。

性差に注目するのは、表V-5から、一番採用率に差が生じているのは実は「Q7 就職活動経験の有無」と「Q11 性別の一致不一致」であり、経験の有無にかかわらず20%の開きが出ている。それほど差のある項目であれば、少なくとも他の類似項目に影響が出ている可能性があるため、より細かく見ていくことにした。

まずは、2つの表(表V-12、表V-13)を見ていただきたい。これは「Q5 リーダー経験」と「Q7 就職活動経験」のそれぞれを「性別」で分けた時に、属性に当てはまる被験者の採用/不採用率の割合である。2つの表を見ていくとまず大きな共通点に気づく。それは各表の「経験あり」の方が男女に

<sup>3</sup> 今回の場合だと「経営学部」と設問で選択した被験者を「一致」、それ以外で答えたものを「不一致」としている。

よる採用/不採用率のバラつきが大きいのである。男性は「経験あり」と「経験なし」とで棒グラフの形がさほど変わらないが、女性は大きく異なり、どちらも不採用率が高い。これは、言い換えると「リーダー経験」「就職活動経験」による採用率の変動に、「女性」という属性が影響を与えとも言える。しかも、採用率が低いということは、評価水準が厳しいことを意味する。ただし、それは男性の方にも言えることである。数値を見ても分かるように、男性においても各経験に「あり」と答えた人の方が採用率は低い。

いずれにせよ、ここで言いたいのは、経験の有無が採用水準に影響する時、それを助長する要素として「性別」があるということである。

続けて、前項では取り上げなかったもう一つの経験である「組織所属の経験」で同じように見たところ、興味深い結果が見られた(表V-14)。女性の2つのグラフに注目すると、経験の有無で採用率と不採用率が逆転するほどの違いがある(女性・組織所属ありの採用 73.3%、女性・組織所属なしの採用 33.3%)。

一方、男性は、混合で見た時と真逆で「経験がある」人の方の採用率が高い(混合の場合は、「経験のない」人の方の採用率が高い)。この類似項目が、「経験の有無」と「男女」の2つの条件で採用率に最も差が生まれたものである。

表 V-12 「リーダー経験の有無」と「性別」による採用/不採用率

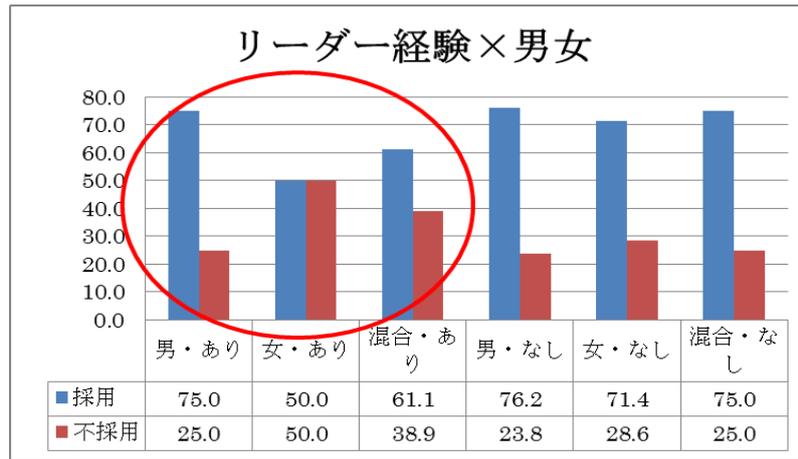


表 V-13 「就職活動経験の有無」と「性別」による採用/不採用率

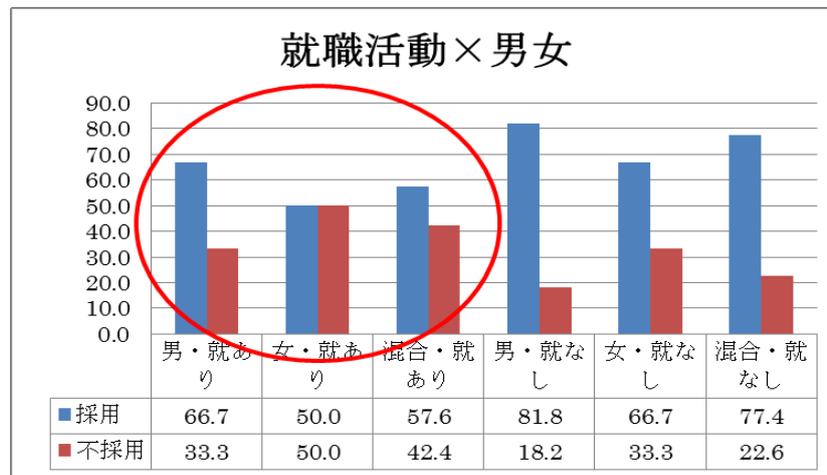
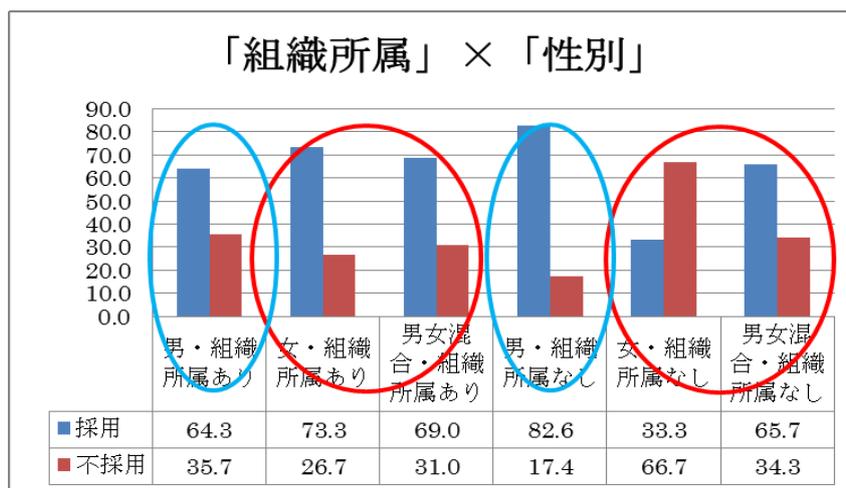


表 V-14 「組織所属経験の有無」と「性別」による採用/不採用率



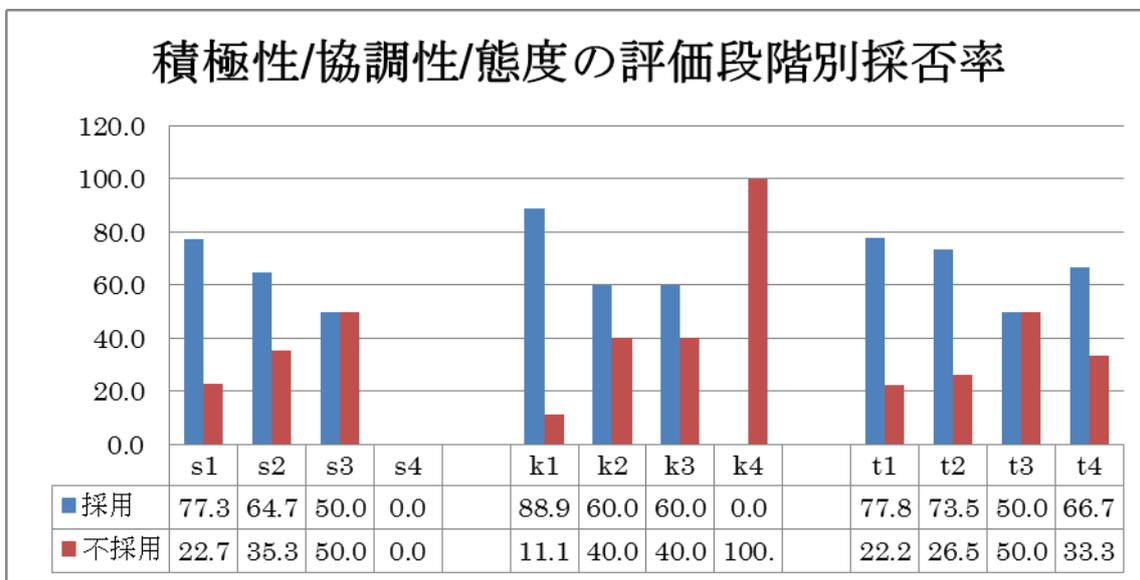
4. 評価項目による違い

各項目に関して項目の評価段階(1~4)での、採用率を調べた。今回は、動画の中に出てくる就活生を「積極性」「協調性」「態度・表情」「リーダーシップ」「説得力・論理性」「独創性」の6項目で評価してもらった。なお、表V-15、表V-16内で「積極性=s」「協調性=k」「態度・表情=t」「リーダーシップ=l」「説得力・論理性=r」「独創性=d」を意味している。今回の調査においては最高評価が「1」最低評価が「4」となっており、例えばs1は「積極性」が「1点」であることを示す。結論から言うと6項目中「態度・表情」を除いた5項目全てにおいて、評価の低い人程採用率が低いことが明らかになった。

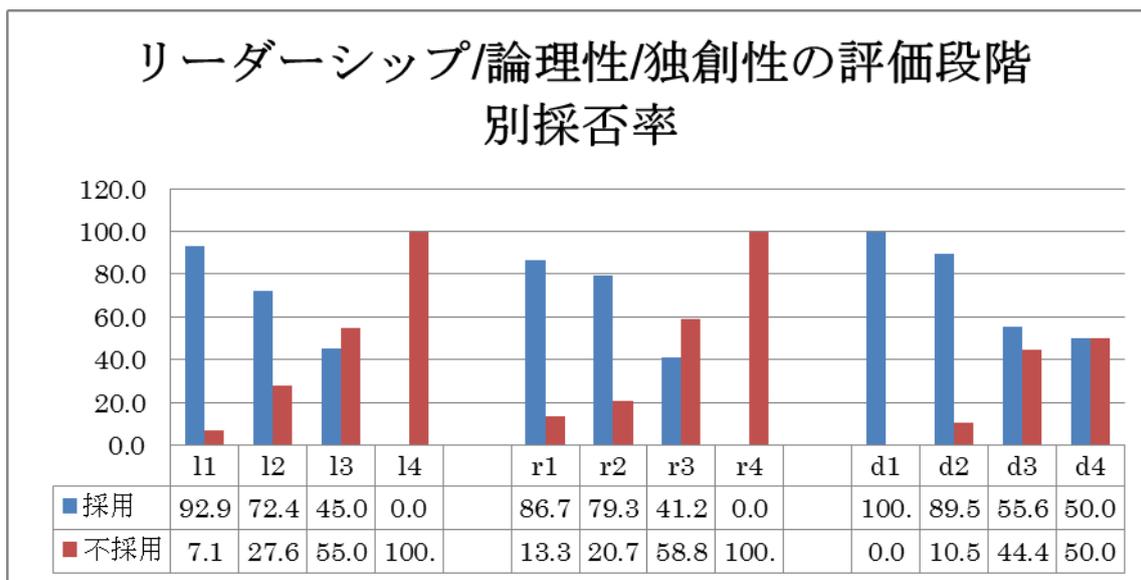
「態度・表情」に関して、関連が見られなかったのは、今回の実験が動画の中で面接をしている就活生を見るという条件であったため、細かい仕草や表情が読み取れず評価が均一ではなかったからだと考えられる。採用された人の平均評価は2.21、採用されなかった人の平均評価は2.38であり、採用された人の方が高い平均評価を受けている。

また、最高評価、最低評価を固定して、項目ごとにどの項目を評価されている人が採用されやすいのかということ調べてみた。まず、最高評価「1」をつけている人の中で採用率を見てみたところ、一番高いのは「独創性(100.0%)」でその後「リーダーシップ(92.9%)」「協調性(88.9%)」「説得力・論理性(86.7%)」「態度・表情(77.8%)」「積極性(77.3%)」となった。独創性が高く評価されると採用率が高まるのがわかった。また、逆に最低評価「4」をつけている人の中で不採用率を見たところ、一番高いのは「協調性」「リーダーシップ」「説得力・論理性」が同率の100%で、その後「独創性(50.0%)」「態度・表情(33.3%)」「積極性(0%)」となる。積極性に関しては、最低評価の「4」をつけた人がいなかった。

表V-15 「積極性」「協調性」「態度・表情」の評価段階別採否率



表V-16 「リーダーシップ」「論理性」「独創性」の評価段階別採否率



## VI. 考察

本稿では、「人に対する評価の差異」を「評価する側」の性質に焦点を当て研究を行った。分析の結果、第一に「類似度の有無が採用率に影響する」ということ、第二に「男女の差が経験の有無に大きく関係する」ということの2点が判明した。この2つについて以下考察する。最初に仮説の検証を行う。

H1: 評価者の経験と就活生 A の経験が類似している方がしていない方よりも採用率が高い

H2: 評価者の経験と就活生 A の経験が類似している方がしていない方よりも評価項目の平均点が高い

H1 に関しては、5 項目中 3 項目は支持されたが、「リーダー経験」「就職活動経験」の 2 項目に関しては棄却されるという結果になった。

H2 に関しては、V. 実験結果からも分かるように項目によって差があり、一概に言えるわけではないことがわかった。よって、仮説 2 は一部支持される結果となった。

今回の研究の核となっていた「評価者の経験」による採用率のばらつきに関してこれから述べていく。本稿では、男性に比べて女性の方があらゆる経験における採用率のばらつきが多かった。この男女の差に関しても、考察をしていく。

### 1. 類似度

研究結果の中で触れたように「類似度」という項目が、今回の実験ではキーワードとなっている。実験結果の中でまず「類似項目の有無による採用率の比較」を行った。類似項目があるにもかかわらず、採用率が下がるという「リーダー経験」と「就職活動経験」の 2 つの属性に注目し、「リーダー経験」もしくは「就職活動経験」のある人の同士の「各評価項目の平均得点」を見て分析をした。その結果として、2 つの属性のある人に共通する評価のパターンとして「リーダーシップ」「説得力・

論理性」「独創性」の 3 項目が属性のない人に比べ、厳しく評価されているということが分かった。

これについて経験ごとに考察していく。まず「リーダー経験」であるが、リーダー経験のある人間は、一度は自らのリーダーとしての振る舞い(リーダーシップ)を考えたことがあるであろう。また、リーダーとして組織をまとめる役割をもらえば、自分の想いや考えを論理的(説得力・論理性)に話す必要がある。そして、リーダーとしての基本的な能力が発揮されているとともに、考え方や個人の振る舞いに今までにない画期的な要素(独創性)があればなおのこと組織の構成員はついてくるのであろう。以上より、「リーダー経験」のある人は、ない人に比べて「リーダー経験」「説得力・論理性」「独創性」の 3 項目について考える回数が単純に多いといえる。そのため、各項目に対する評価が厳しくなったと考えられる。

また、もう一つの経験属性である「就職活動経験」についても考察する。こちらはよりわかりやすく、今回評価水準が下がった 3 項目について就職活動の中でよく聞かれる(もしくは見られる)項目であるからと考えられる。

本稿では「リーダー経験」と「リーダーシップ」を同一のものとして見ているわけではない。「リーダー経験」はあくまでもプロジェクトの長であったり、組織の役職についたりした「事実」のことを指し、「リーダーシップ」とは何かしらの目標を設定し、それに対して周囲の人間を巻き込みながら課題の解決に「取り組む力・働きかけ」のことを指す。もちろん両者は別物なのだが、学生はよくその 2 つを混同している。就職生によくありがちな「リーダーシップではなく、リーダー経験のアピール」をほぼ全員が行う中で、面接官が飽き飽きしており、それでも尚何かしらのリーダー経験を語らねばならないという風潮が消えていない気がする。そのため、「リーダーシップ(リーダー経験)」について考える回数が必然的に上がってしまう。

また、「説得力・論理性」「独創性」に関しても似たような背景がある。『『ロジカルシンキング』を身につけよう』『分かりやすく話すことが大切です』と就職活動の面接における「how to」だけを叩きこまれ、対話ではなく一方的なプレゼンのようになっている就活生。また、平凡なエピソードでは勝てない、なんとかして人とは違う個性を出さなければならない、と躍起になり「個性」と「独創性」を混同して「起業」「世界一周」「留学」「休学」と行った自分の行った「事実」を自分のアピールのウリにしている就活生。筆者もほんの半年ほど前まで就職活動を行っていた身であるのでわかるが、こんな就活生が大半を占めている今の就職活動の現場で「説得力・論理性」「独創性」に注目が行かないわけがない。そう考えると今回の評価項目としての「独創性」は些か意地悪であったかもしれないが、「独創性」が無くとも全体を見て今回の就活生 A の「個性」を尊重し採用としている被験者も多くいるので、あくまでも評価項目の一つとして見ていたのではないかと考えられる。ここで仮説を 2 つ検証する。

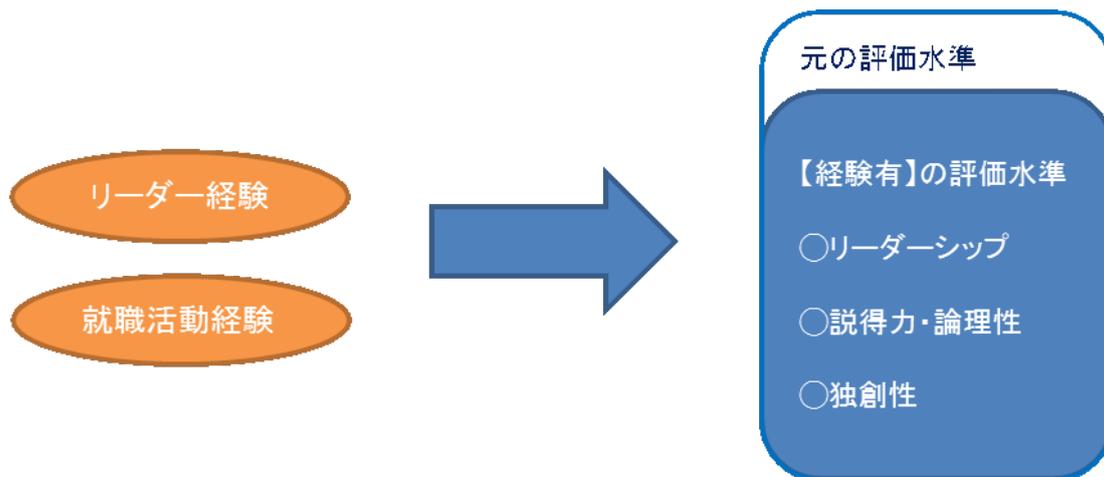
H5:リーダー経験のある人のほうが、ない人に比べて採用率は低くなる。

H6:就職活動経験のある人の方が、ない人に比べて採用率は低くなる。

H5、H6 ともに、結果から支持されていることが明らかである。

次頁の図表VI-1 は、以上の考えをまとめたものである。評価する側の 2 つの経験属性(「リーダー経験」と「就職活動経験」)の存在が、他人の「リーダーシップ」「説得力・論理性」「独創性」の評価水準を下げることを表した図である。

図表VI-1 2つの経験属性と、3つの評価項目の水準の変化



## 2. 男女の差

### 2-1. 男女の就業観の違い

今回の実験は「採用面接」の場であることが最初に告げられていた。加えて自分自身の立場としては「新卒入社3年目」であり、採用する相手が「総合職正社員」であることを加味すると、おおよそ今の大学生が取り組む就職活動と同じケースである。**前提条件を踏まえると**、今回の面接という場の「人物評価」は対象者である「就活生A」の人生にとって大きな意味を持ち、しかも後の人生を左右するかもしれない。その点から考えて、今回の結果には男女の「就業観」が関係していると**予想される**。

近年ではそうでも無いが、一昔前までは「男は仕事、女は家事・育児・買い物(男は妻子を養い、女は家庭を守る)」(Wikipedia「性別役割分業」)という性別役割分業の観念があった。現在は日本国内の**59%**(2012年 総務省『労働力調査』夫婦のいる世帯に占める比率※農林業を除く)が共働き世帯となっている。しかし、厚生労働省の調査によると、平成22年度「雇用均等基本調査」の結果、**3955**事業所の中で女性の育児休業取得率が**83.7%**であるのに比べて、男性の育児休業取得率は**1.38%**(前年比-0.34%)となっている。ここからも分かるように、女性の社会進出によって、女性の労働環境は変わったものの、根本的なライフイベントである結婚や出産・育児の負担が軽減されたとは言いがたい。そのため、女性は就職の際に将来の可能性として存在する結婚、出産、育児のことを考え会社選び、仕事選びに望んでいる**可能性がある**。**大内(2012)**も「**初期のキャリア形成が就業継続のポイントとなる**」と述べている。**従って**、男性に比べ、女性の方が就職活動における面接という場においては慎重に採否の判断をしていると予想される。

H3:男性よりも女性のほうが、採用率が低くなる

H4:男性よりも女性のほうが、評価項目の平均点が低くなる

まず、男女の性別での単純比較であるが、H3の採用率に関しては実験結果から分かる通り、女性の方が低くなった**ことから支持された**。H4は、こちらもH2に対する結果と同様で、項目によって差がでていたので一部支持された。

## 2-2. 男女の違いが経験を助長させる

今回の実験で、男女の違いによって、経験の有無による採用率により大きな違いが見られたことは、実験結果から明らかである。この結果に関して「男女の違いが経験を助長させる」と書いたが、実際のモデルは「リーダー経験」「就職活動の経験」が、男女の思考を占める割合が異なるのではないかと考えられる。先行研究の項や、前項でも触れたように「リーダー経験」「就職活動の経験」の 2 つの経験は、女性の方が考える項目が多いかもしれない。例えば、「リーダー経験」で考えると、女性であることで、仕事に対する熱意やキャリア選択に関して男性よりも考えることが多くなる。また、「就職活動の経験」にしても先述のように結婚、出産・育児の際に男性以上にキャリアの選択を迫られる。従って、結果的に経験による評価の違いを性別の差が助長することになると考えられる。

## VII. まとめ

### 1. まとめ

本稿は、他人を評価する際の「評価者」の側に視点を当て、研究を行った。被験者の経験及び属性として質問したものは、「大学の組織への所属の有無(Q3)」「大学時代のリーダー経験の有無(Q5)」「就職活動経験の有無(Q7)」「学年(Q9)」「学部系統(Q10)」「性別(Q11)」「アルバイト経験の有無(Q12)」「アルバイト採用時の面接の有無(Q13)」の 8 項目である。その中で、被験者との類似している可能性のある項目を 5 つ挙げた。

仮説では類似している方の採用率が高いと推測していたが、仮説通りの結果が見られたのは 5 項目中 3 項目であった。仮説とは異なる結果が見られた 2 つの経験は「リーダー経験」と「就職活動経験」だが、さらに 2 つの経験をしている被験者を男女別で分けてデータを見たところ、男性の採用率は、男女混合の採用率と大差なかった。しかし、女性のみ採用率と男女混合の採用率を比べると女性のみの方が採用率は低くなることが判明した。この傾向は「リーダー経験」と「就職活動経験」の双方に見られたため、2 つの経験の採用への目を厳しくする効果を助長するものとして「女性」という属性があることを明らかにした。

### 2. インプリケーション

本研究の学術的意義は、先行研究でも触れられていた「評価者の評価観点が、複数の評価者の評価に違いをもたらす」という前提に対し、その評価観点が「どのような経験により変わるのか」ということを実験した点である。これを更に深めて研究していくとバイアスやヒューリスティックなどを詳しく突き詰めていくことができるであろう。

また、実務的な意義として考えられることもある。「異なる評価者の評価を統一するために何をするか」ではなく、「評価の差異が出るのは何が原因なのか」ということを明らかにし、バイアスがかからないように評価対象に合わせて評価者を変更することができる。評価者により評価が変わるのは当たり前である、という考え方を起点にすると評価項目だけではなく、今回の実験で明らかにした「評価者の経験」また、「評価する際の状況」などの他の変数を設定することでよりバイアスのない人物評価ができるようになる。これは、就職活動の面接、アルバイト採用の面接などに応用可能だろう。

### 3. 本研究の限界

本研究では以下の限界点がある。1 つ目は、評価者の経験属性の緻密さが足りないということである。例えば、サークルに所属しているのであれば「どんなサークルに所属しているのか」や、リーダ

一経験であれば「どのくらいの期間」の経験であったのか、役割はどのようなものか、などをより詳しく質問することで、特定の経験が評価者の評価の程度に関係するということが言えた可能性がある。

2 つ目に、今回の対象が学生に限定してしまったということである。学生に限定することによって、仮説として立てたものが、実は社会人では別の結果が出ていたかもしれない可能性がある。今後は、このデータセットや今回の実験をもとにしたさらなる深い研究を行うことを示唆したい。

### 参考文献

今城志保・瀧本麗子・ワン チェン(2013)「採用面接における第一印象評価の研究—面接者間の評価の違いに着目して—」『産業・組織心理学会第 29 回大会発表論文集』Vol. 27, No. 2, pp298-301.

神長伸幸(2004)「文章の読み理解過程における短期・長期記憶の役割—個人差アプローチに関する考察—」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要』別冊 12 号-1. pp37-38.

長瀬勝彦(2008)『意思決定のマネジメント—』東洋経済新報社, pp83-84.

大内章子(2012)「大卒女性ホワイトカラーの中期キャリア:均等法世代の総合職・基幹職の追跡調査より」『ビジネス&アカウンティングレビュー』 No. 9, pp85-105.

Paulbus, D. L., Westlake, B. G., Calvez, S. S., & Harms, P. D(2013). “Self-presentation style in job interviews; The role personality and culture” *Journal of Applied Social Psychology*. vol. 43, pp2042-2059.

齊藤勇(2008)『図解雑学 見た目でわかる外見心理学』株式会社ナツメ社.

杉浦由美子(2012)『自分のことをしゃべりすぎる若者たち』講談社新書.

豊田弘司・生田明子(1998)「大学生における男性及び女性リーダーの特徴」『奈良教育大学教育研究所紀要』 Vol. 34, pp129-135.

浮田潤(2007)「17 番目の「電話」は何故再生されないのか?:単語の自由再生課題に関する縦断的研究」『人文論究』Vol. 56, No. 4, pp39-46.

山崎啓支(2013)『マンガでやさしくわかる 成功する NLP 就活術 なぜ、あの人ばかり内定が取れるのか!?!』日本能率協会マネジメントセンター.

厚生労働省(2011)「平成 22 年度雇用均等基本調査」

URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001iz9v.pdf> アクセス日 2014 年 12 月 11 日.

厚生労働省(2014)「平成 23 年度新規学卒者の離職状況」

URL: <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html> アクセス日 2015 年 1 月 6 日.

総務省統計局(2011)「平成 22 年国勢調査」

URL: <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/index.html> アクセス日 2014 年 12 月 11 日.

「学生がキャリア選択で重視するのは「ワーク・ライフ・バランス」…就職活動調査」ReseMom,

URL: <http://resemom.jp/article/2014/05/01/18284.html> アクセス日 2015 年 1 月 6 日.

「コミュニケーション障害とは?」子ども・大人の発達障害.navi,

URL: <http://oilfieldpushers.com/hattatunavi01/entry45.html> アクセス日 2015 年 1 月 6 日.

「72.4%の人がコミュニケーションに苦手意識—「言葉に詰まる」「緊張する」」マイナビニュース,

URL: <http://news.mynavi.jp/news/2014/05/06/063/> アクセス日 2015 年 1 月 6 日.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2014 年度卒業論文

Wikipedia「リーダーシップ」

URL: <http://ja.wikipedia.org/wiki/> アクセス日 2014 年 12 月 11 日.

Wikipedia「性別役割分業」

URL: <http://ja.wikipedia.org/wiki/> アクセス日 2014 年 12 月 11 日.

「均等法世代が扉開く 企業に育つ女性リーダー-「人を活かす会社」本社調査-」『日本経済新聞』2013 年 11 月 9 日.

「就活生の半数が「面接でうそついても構わない」」『中央日報』2013 年 11 月 6 日.