

企業の選抜手法とアクティブ・ラーニング： AL の問題点とハイパー・メリトクラシー

山本奈生

1. 本研究の問題関心と、社会状況

本資料は2020年2月28日に開催予定であった総合研究所AL班シンポジウムにおける「報告要旨」としての資料である。本資料は「学会報告要旨」と類縁の資料として掲出するものである。

筆者の問題関心は端的に言えば以下の通りであった。まず社会背景は、年代論としてネオリベラリズムが進展し、ロストジェネレーションの苦境が長らく言われてきた現代日本の状況を念頭においている。その上で、かつて「新時代の日本の経営」報告書を提起した経団連（当時は日経連）が、2010年代以後に「アクティブ・ラーニング」の重要性を示唆しはじめたということである。

次に社会学的な議論の系譜としては、ゼロ年代以後により苛烈となる「就活」の競争が、既存の学歴などに加えて「コミュニケーション能力」や「ルッキズム」までも含めたような「ハイパー・メリトクラシー」の様相を呈しており、多元的能力尺度による、多段階で長大な面接やインターンシップを通じた採用選抜へと変容してきたという点に留意している（本田2005, 2011）。これはいわば「感情労働」論を敷衍して就活システムに適用してきた議論であった。

経団連および日本政府は、90年代後半から「柔軟型雇用」（フレキシブルな雇用の調整弁としての非正規雇用を、〈夢追い型フリーター〉の自己責任としつつ回収する）を推し進めた。より近年になると、ゼロ年代中頃から、とりわけリーマンショック以後に、「大学教育の改革」が喧伝され「アクティブ・ラーニングの重要性」が経済界からも求められることとなった（2012, 「大学に求められる諸改革と産業界への期待を聞く」『経団連タイムス』No.3089）。

現代日本において、過去15年ほどの間、「就職活動の過熱と競争」「経済界および政府の新自由主義化政策」、これに伴う「ハイパー・メリトクラシー」の跳梁がみられたことに、大方の異論はないものと思う。広田照幸は、教育社会学分野の代表的論者と目していだろう。彼は、こうした状況下で「大学改革」はともすればマッチポンプの役割（よりフレキシブルな働き方に適合する人材育成）を果たしてしまうため、格差拡大・再生産への抵抗軸を持たなければ教育の意味は低減すると論じた（広田2009）。

「教育」には時に相反する二方向のベクトルがある。一つ目は個人に対する効果（個人がより

システムに適合するための能力を形成する)であり、二つ目は社会に対する効果である。これらは一致する場合もあれば、文脈や状況に応じて相反する場合もある。

前者に特化した「教育」は、学歴主義に最適化するための受験特化塾であり、ここでの教育は「目の前の生徒」のためにある。しかしその社会的効果は、学歴主義と学歴再生産モデルを首肯することとなる。理念的な自由と平等の社会に「教育」を寄せていけば、理念としてのリベラルアーツを擁護する「ユニバーサル時代」の大学である。ここでの「理念としての大学」の目標は学歴選抜装置では断じてなく、その拒絶である。あるいは、万人の生の質を向上させようような社会への働きかけである。

このような状況に対して、大学教育は自らの立場に再帰的でなければならない。そして、現実が生じている採用選抜は一枚岩ではなく、「企業の規模」「求職者からの人気(いわゆるブランド)」などに応じて、それぞれ選抜手法は異なっていると思われる。大学におけるALは、それぞれの選抜に対してどのような位置を占めうるだろうか。これらを考察することを通して、大きな問いとしてはALの持つ「個人的な教育」の効果と、社会に対する効果の両方を展望することが、戦術的視点としてある。

2. 選抜手法と、アクティブ・ラーニング

筆者らの調査は、従来あまり検討されてこなかった企業規模、業種および「採用倍率」に注目して、「高倍率・大企業」「倍率の低い・大企業」「高倍率・中小企業」「倍率の低い中小企業」のそれぞれで、人事担当者らが学生に求める「多面的な能力の尺度」は一体何かを分析したものであった。

いわば、ブランド力の高い人気の大企業と、大企業だが数倍~10倍以下程度と倍率の低い企業、そして地元でブランド力を持つ中小のメーカーや卸売と、中小であり学生からの人気もない業種は、どのようにその採用手法と、見るべき「コミュニケーション能力」の尺度を異にしているのだろうか。

結論的に言えば、大企業であるか中小であるかといった企業規模よりも前にまず、そもそもの採用倍率によって現場の人事担当者らの裁量は大きく変化していた。例えば「地元の中規模な、小売店の店長候補」「小規模の販売業」では、そもそも「ある程度真面目で、報告と相談ができれば誰でも良いが、うちに応募する学生を集めること自体が大変である」ことを語る言説がある一方で、同様に中規模な広告業では学校歴での絞り込みに加えて、コミュニケーション能力を重視するといった明確な差異がまずみられた。このうち、基礎条件による絞り込みを「消極的な選抜」とし、多数の基礎的条件はクリアした候補者らからより優れた人材を採用しようと試みる選抜を「積極的な選抜」とした。

その上で、大手の人気企業ではこれまで指摘されてきたようなハイパー・メリトクラシーの社

会における感情労働やコミュニケーション能力だけではなく、人事担当者が直感的にみる「この目つきは良い」といった非論理的な尺度のようなものが、選抜に強く影響していることも確認された。詳しい調査結果とそれぞれの分類については、既に報告論文を別途掲出した（山本・長光，2019）。

さて、近年宣伝され「教育改革」の前提とされてきた「ラーニングピラミッド」は、元来 E. デールや米国国立訓練研究所（NTL）が半世紀以上前に提起した、実証を伴わない「一つの仮説」であった。これが国内に輸入され、もともとの文脈や実証性の欠如は透明化され、あたかも「実証性のある議論の前提」として換骨奪胎された形式で運用されてきたことは論証されている（土屋 2018）。これと同様に、AL の効果も一義的に定まったものがあるわけではない。ここでは便宜的に、採用選抜構造から照らして仮に分類するとすれば次のようになる。

(1) 基礎的作法の習得：大企業でも中小でも選抜における「消極的選抜」の初期ハードルの一つ。例えば、「社会人としてアポ調整メールが送れるようになる」「報告や相談を適切に行うことができる」。

(2) 外面的な能動性やリーダーシップの発揮：特に大企業選抜におけるグループ面接などで肯定的に作用する場合もある。一方で、大手ブランド企業では、そもそも「消極的選抜」のハードルが高いため、AL を一生懸命頑張りました、というだけで採用に有意差がでるとも考えにくい。

(3) 内面的な知の主体性、自ら考える力：これ単体では企業の評価尺度には入っていなかった。

当初の問題関心に戻ろう。理念的に大学での AL は、目の前の学生の「個人的成功」を志向してもよいが、それであれば同時に、「社会的」観点を取らなければならない。そうしなければ、ハイパー・メリトクラシーの隘路から脱却できない。アクティブ・ラーニングを大学において行う意味意義として、確かに個人的な学生諸個人のジョブ・ハンティングにおいては限定的かつ留保つきであるが、一定の効果がみられる場合はあるだろう。しかし大学における理念としての「知の主体性」は、企業での評価尺度としてはほぼ影響せず、むしろ外形的な「リーダーシップや能動性」の表現に限定される傾向があった。ここには現代日本における企業と、社会的なものの間にある断層が位置している。人事担当者は、能動的に発言して周囲の意見を整理するリーダーシップは歓迎するが、担当者それ自体を批判的に観察し、また社長や企業風土から距離をとって別様な視座から提言を行う知的主体を必ずしも歓迎しているわけではない。

大学における AL の意味は社会的意義として「多様な立場の、他者と対話すること」「自ら問題を考える知的な主体性」に関していえば、これらは個人と社会間で矛盾するものではない。企業人の訓諭に対する「メタ認知」や、異なる（とりわけ社会的に弱い立場にある）他者からの問題提起をプロジェクトの概念とすることは、一つの可能態ではないだろうか。そして、個人的な意義について単なるジョブ・ハンティングだけではなく「労働者として自らを守り連帯する」ことが含まれても良い。

しかしいずれにせよ、大学人としては能力を身に着けることを、「自由で平等な社会」の条件

とすべきではない(山口2019)。筆者の結語は以下の通りである。大学におけるアクティブ・ラーニングはまず企業・政府からの要請を遵守するのではなく、これを相対化してまず社会的なものの領域に軸足を置くべきである。企業からの要請や「就職率」を迫うことで大学の「ブランド力」を高めようとする方途は、理念的な意味での大学と社会的なものを自ら封殺することに他ならない。この際私たちは学歴選抜の装置として大学が機能してきたことをまず内省しなければならない。確かに学生諸個人が個人的な戦術として「能動性」を学習することそれ自体は誰も否定することはできない。しかし、大学人としては「能力」なる曖昧な尺度による選抜を無批判に首肯することは全くできないのである。

文献

- 広田照幸, 2009, 『格差・秩序不安と教育』世織書房。
本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会:ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版。
———, 2011, 『軋む社会:教育・仕事・若者の現在』河出書房新社。
土屋耕治, 2018, 「ラーニングピラミッドの誤謬:モデルの変遷と神話の終焉へ向けて」『南山大学人間関係研究』17, pp 55-73。
山口毅, 2020, 「生存保障への教育社会学的アプローチの失敗:逸脱の政治パースペクティブによる規範的考察」『教育社会学研究』106号, pp 90-120。
山本奈生・長光太志, 2019, 「新卒採用と選抜手法:企業規模の差異に注目して」『佛敎大学総合研究所紀要』26, pp 35-49。

(やまもと なお 共同研究研究員/佛敎大学社会学部准教授)