

学生の学びはどのように進路意識に 影響を与えているのかⅡ

——就活生の規範意識と学びとの関係——

大 窪 善 人

【抄録】

就活生の規範意識について、自己の実績を多大に演出する「盛る」という行為に注目して考察する。具体的には、就活生のアンケート調査の「自己PRの割増し意識」「志望動機の創作意識」「自己PRの割増し行動」「志望動機の創作行動」の4つの質問項目の経年変化および特徴を分析し、考察を行った。意識と行動とのあいだのギャップについて指摘した上で、「社会的文脈化」が「盛る」行為を抑制しうる可能性について示唆した。

キーワード：就活、盛る、規範、アクティブ・ラーニング

1. 問題設定

本稿は、就活生の規範意識と学びとの関係について考える。はじめにその考察の意図について説明する。

そもそも、人間の行為は、公式的なものにせよ、非公式的なものにせよ、行為を規制するルールと密接な関連がある。たとえば、自然数同士の「足し算」という行為の妥当性は、そのつどの計算が、足し算の一般的規則に適合しているかどうかによって判断できよう。つまり、行為の(非)妥当性は、規則あるいは規範を基準とすることにより決定可能となる。さらに、また、どのような規範が適用されるかは、その都度の場面や領域、コンテキストによって変化しうるものである。

さて、大学生にとっての就職活動とは、学問的共同体から利益社会へと向かう移行期にあたる。就活生にとっては、後者で通用している規範を身につけること、つまり「予期的社会化」の遂行が、重要な課題となる。

ところで、近年、就職活動において「盛り」という言葉が使われるようになってきている。「盛り」とは、就職先へのアピールのために「話を大げさに言う」という意味として用いられている。もちろん、一般に、嘘をつくことは道徳的に正しいことではない。しかし、「嘘をついてはいけない」という道徳的規則に従うことが、結果的に、就活生個人の自己利益に反するならば、「盛る」という行為にも、一定の合理性があることになる。もし、就活の場面において、一般にこのよう

な規範が通用しているとすれば、就活生の自己利益に適う選択は、「嘘をついてはいけない」というルールを破ることである。

だが、こうした諸行為によって成り立つ秩序は、就活で有利になるために、嘘をつくことを強いる可能性がある。また、企業側からみれば、採用における精度を減殺し、その結果、就活にかかわる社会的コストを多大に引き上げてしまう懸念もある。

以上のような問題を念頭に置きつつ、筆者は、よりよい秩序を成り立たせるような規範とはどのようなものであるか、また、そのために、大学における教育はどのような影響を与えうるのかという問題関心にもとづき、本稿では、就活生を対象としたアンケート調査の報告を行うことにしたい。

2. データの紹介

2.1. 質問項目

今回報告するデータは、2013年度から2015年度に行われた3年分のアンケート調査である。本稿で取り上げる質問項目は、就活生の規範意識にかかわる設問として、面接やエントリーシートで、どの程度自分をよりよく演出してもよいと思うかを問う「自己PRの割増し意識」、同じく「志望動機の創作意識」、そして、実際の面接やエントリーシートでの「自己PRの割増し行動」および「志望動機の創作行動」である。それぞれ「『ありのまま』しかダメ」から「『1割増し』まで」「『2割増し』まで」…「『10割増し』まで」「幾らでもOK」または「可能な限り（11割以上）」の12段階で聞いている。

2.2. 経年変化

アンケート結果の経年変化については、まず「自己PRの割増し意識」「志望動機の創作意識」「自己PRの割増し行動」「志望動機の創作行動」それぞれの設問において、選択肢1から12までの比率を算出し、経年で比較を行った（グラフは、図1～4を参照）。

比率は、いずれの年代も「ありのまま」から「5割」の前半に多く集まる傾向がみられ、逆に「6割」から「10割」までは少なく、自己PRと志望動機の「意識」における「幾らでもOK」ないし「行為」の「可能な限り（11割以上）」では、再び大きく伸びている。

また、全体に大きな変化はないものの、自己PRの「意識」では、「6割」「10割」が減少傾向に対して、「3割」が、23.1%（13年度）、25.8%（14年度）、29.6%（15年度）、「4割」が、4.7%（13年度）、5.1%（14年度）、6.8%（15年度）と、一貫した増加傾向がみられる。志望動機の「意識」では、「6割」が1.0%（15年度）、1.4%（14年度）、2.4%（13年度）と減少傾向で、「3割」が、18.2%（13年度）、18.5%（14年度）、20.5%（15年度）、「4割」が、4.7%（13年度）、7.9%（14年度）、8.2%（15年度）と、一貫した増加傾向がみられる。

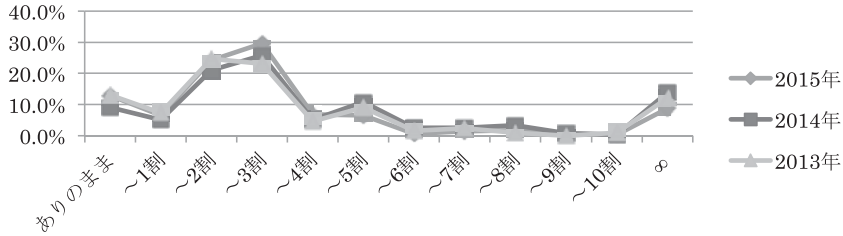


図1 自己PRの割増し意識

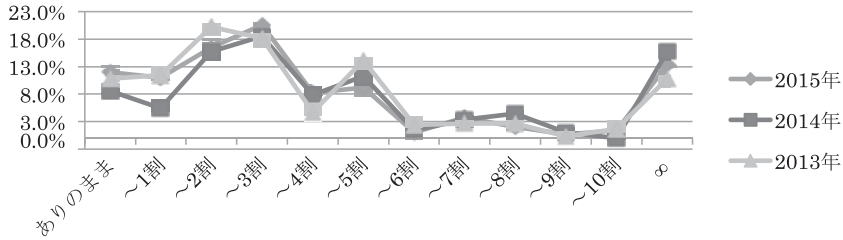


図2 志望動機の創作意識

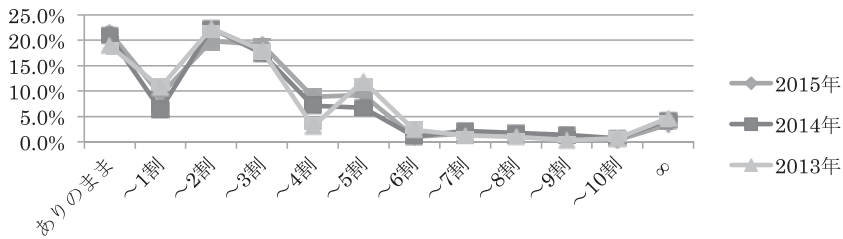


図3 自己PRの割増し行動

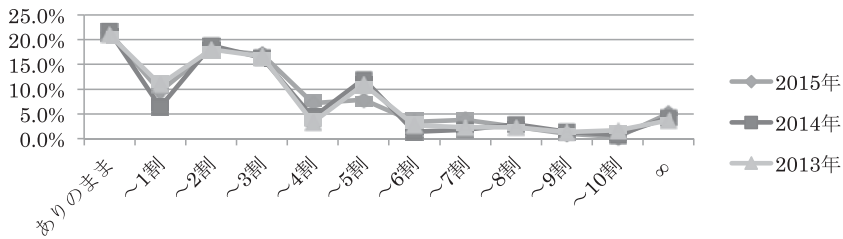


図4 志望動機の創作行動

2.3. 意識と行動のギャップ

一方、自己PR、志望動機それぞれの意識と行動に注目すると、自己演出「行動」の割合が、自己演出「意識」よりも小さくなる傾向がみられる。例えば、2015年度の「自己PR」では、意識の「3割」が29.5%、「2割」が24.1%、「ありのまま」が12.9%であるのに対して、行動の「3割」が19.2%、「2割」が19.9%、「ありのまま」が21.6%となっている（図5を参照）。同様に、2015年度の「志望動機」では、意識の「6割」が1.0%、「5割」が9.2%、「4割」が8.2%、「3割」が20.5%、「ありのまま」が12.0%であるのに対して、行動の「6割」が3.4%、「5割」

が7.8%, 「4割が」8.2%, 「3割が」17.0%, 「ありのまま」が21.4%となっており(図6を参照), 意識と行動とのあいだにギャップがあることがうかがえる。これは, その他の年度でも一貫してみられる傾向である。

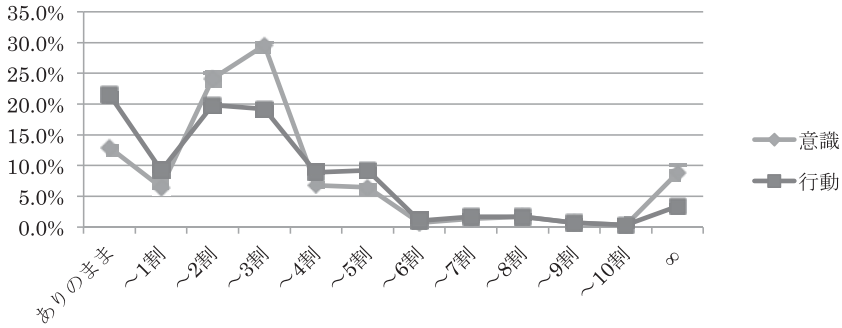


図5 自己PR割増しの意識と行動

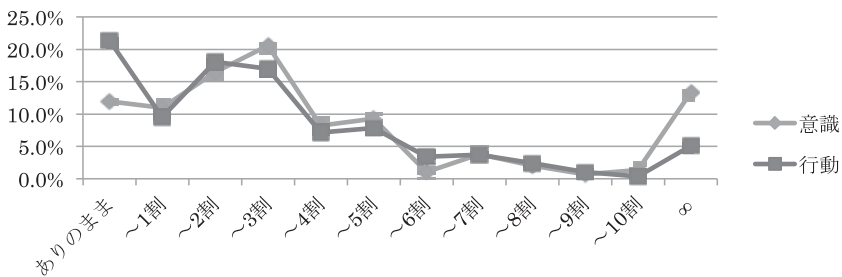


図6 志望動機創作の意識と行動

3. 考察

3.1. 意識と行動のギャップ

次に, 紹介したデータをもとに若干の考察を行う。直前で述べたように, 自己PR, 志望動機の自己演出について, 意識と行動とのあいだにギャップがあることがわかった。では, この差は, どのように解釈することができるだろうか。ここでは, 次のことを仮説として提示したい。つまり, 意識に対して行動の値が低くなることの背景には, 意識の水準においては許容されているが, 行動の水準においては実際の行動を抑制する原因が作用しているのではないだろうか, と。

3.2. 「ありのまま」と「何割でも盛る」の分極化

そこで注目したいのが, 「ありのまま」と「幾らでもOK」「可能な限り(11割以上)」という値の, 意識/行動とのあいだのギャップの大きさである。「ありのまま」では, 実際の行動が意識を大きく上回っているのに対し, 後者では, 対照的に意識が行動を上回っている。なぜこのよ

うな違いが現れるのだろうか。

両者において一つ大きな違いは、具体的場面に遭遇しているかどうかということが挙げられるだろう。近年の認知科学の業績を踏まえて規範理論を再構成するジョセフ・ヒースによれば、規範が守られるかどうかは、その主体を取り巻く社会的文脈が重要な要素であると指摘する。たとえば、閉鎖状況において権威者に従わせる「ミルグラム実験」にみられるように、道徳的行為が優位であるような社会的文脈から切り離されるとき、人びとはそれほど道徳的に振舞わない傾向がある。

意識において、相手を欺く意図とする「盛る」という行為の理由の動機は、より有利な条件の応募先に就職したいという利己的な心理によって説明できる。他方、にもかかわらず、「盛り」が実際の行動において抑制されるとすれば、それは、利己的な動機にまして別の理由、例えば面接担当者や他の受験者が集まる面接の会場という具体的な場面においては、「嘘をつくのはよくない」という一般的な道徳規範が働いているからだとも言えないだろう。

さらにもう一つ興味深いことは、とりわけ実際の行動において「ありのまま」の値が顕著に高いことである。これは、意識水準において「いくらでも盛ってよい」ということと明確な対照をなしている。「盛り」がセンセーショナルな注目を集める一方、今回のデータの範囲では、少なくとも現実の行動においては、多くの人々が一切、嘘偽りのない「ありのまま」を呈示しているという、真逆の傾向が確認されるのだ。こうした相反する現象をどう捉えればよいかについては、さらにより詳細な調査と分析が必要であろう。

3.3. 教育との関連

最後に、就職活動を取り巻くより望ましい秩序のために、大学教育がいかに寄与しうるかについて述べておくことにする。

もちろん、ひとくちに大学教育と言っても、実際には様々な形態や方法が存在している。ここで取り上げるのは、「アクティブ・ラーニング」という、受講者の能動的参加に主眼を置く実践方法である。より具体的には、グループ・ディスカッション等の体験型学習やフィールドワーク等の実習系科目がここに当てはまる。

他方、就活における「盛り」は、行動よりも意識水準において顕著な傾向がみられるということであった。意識において「盛り」が生じやすいのは、就活生が、対面によるコミュニケーションのような、具体的なコンテキストを想定しないで済むからではないかと考えられる。言い換えれば、実際の行動であっても、たとえばウェブ上の採用試験のように、比較的コンテキストから自由な環境であれば、「盛り」が行われやすくなる可能性がある。

以上のような推論を踏まえて言えば、日々の授業におけるアクティブ・ラーニングは、教室やフィールドという環境、教師や受講者同士の関係性によるコンテキストへの埋め込みを計ることで、より理に適った就活の秩序形成のための、間接的な貢献をなしうるのではないだろうか。

参考文献

石臥薫子「【就活戦線】面接で学生はこんなに『盛っている』」,「アエラ」第30巻12号,朝日新聞出版,2017,56-7頁。

J・ヒース,瀧澤弘和訳『ルールに従うー社会科学の規範理論序説』NTT出版,2013年。

長光太志「就活サイトを活用する学生に関する一考察」,「佛大社会学」佛教大学社会学研究会,2017,17-29頁。

(おおくぼ よしお 共同研究嘱託研究員／佛教大学非常勤講師)