

教育研究創発国際研修における学術活動報告書

令和 7年 7月 17日

氏名 山口 ゆり乃

所属 比較教育社会学 コース

指導教員名 三輪 哲

1. 研究課題 2017年から2025年卒の新卒採用における書類選考出題項目の変化

2. 報告する学術活動の実施期間 令和 7年 7月 8日 ~ 令和 7年 7月 14日

3. 日本学術振興会特別研究員（DC）の現在の採用状況 DC1 DC2 採用無し

4. 学術活動

国外 国内

①英語論文公表

②研究科教員の研究プロジェクト参加

③フィールドワーク

④国際会議 (研究発表 運営補助 出席のみ)

⑤研究会 (研究発表 運営補助 出席のみ)

⑥研究指導委託

⑦留学

⑧国際研修

⑨国際インターンシップ

⑩その他（具体的に： _____)

5. 学術活動実施の概要

※上記4で選択した学術活動について具体的に記載してください。括弧内の概要を必ず記載してください。

- ① 英語論文公表
(著者、発表論文名、掲載誌名等、発表年月巻号、発表年月日等、論文内容の概要)
- ② 研究科教員の研究プロジェクト参加
(プロジェクト名、代表研究者名、自身の具体的な活動、活動期間(年月日)及び活動頻度、プロジェクトの概要)
- ③ フィールドワーク
(調査先機関等、国名・都市名、具体的な活動、活動期間(年月日)及び活動頻度、調査先の概要)
- ④ 国際会議
(研究発表・運営補助・出席のみ の別、学会・会議名、国名・都市名、発表題目名、発表形式(口頭・ポスター等)、発表年月日、発表内容等の概要)
- ⑤ 研究会
(研究発表・運営補助・出席のみ の別、研究会名、国名・都市名、発表題目名、発表形式(口頭・ポスター等)、発表年月日、発表内容等の概要)
- ⑥ 研究指導委託
(派遣先機関、国名・都市名、受入身分及び研究、研究テーマと受入教員、受入期間(年月日)、具体的な研究活動、研究発表内容等の概要)
- ⑦ 留学
(派遣先機関、国名・都市名、受入身分及び研究科、受入期間(年月日)、具体的な履修状況、研究発表内容等の概要)
- ⑧ 国際研修
(プログラム名、派遣先機関、国・都市名、派遣期間(年月日)、プログラム概要、研究発表内容等の概要)
- ⑨ 国際インターンシップ
(プログラム名、派遣先機関、配属部署、国・都市名、派遣期間(年月日)、具体的な活動、プログラム内容等の概要)
- ⑩ その他(具体的な活動、活動期間(年月日)及び活動頻度等の概要)

学術活動区分 (①～⑩を記入)	④国際会議(研究発表)
<p>【学会名】 Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) 2025 Annual Conference</p> <p>【国・都市名】 カナダ・モンリオール</p> <p>【発表題目名】 What Employers Ask New Graduates: Changes in Document Screening Topics from 2017 to 2025</p> <p>【発表形式】 口頭</p> <p>【発表予定年月日】 2025年7月11日(学会開催期間は7/8-7/12)</p> <p>【発表内容等】 SASE2025のHiring部会で報告する。本報告では、日本の新卒採用において、企業が書類選考において尋ねる項目はどのように変化してきたのか、②その変化は、「求める人物像」を反映して生じているのか、という2点を計量的に検討する。焦点を当てる出題項目は、自己PR、学生時代に力を入れたこと(ガクチカ)、協調性に関するエピソードである。企業が学生をいかなる項目を用いて評価しているのかに関する基礎的な資料を得ることで、大学から職業への移行においていかなる選抜が行われているかの一端を明らかにする。</p>	

- (注) ① 年月日は西暦で記入してください。
 ② 英語論文発表については報告する学術活動において発表又は受理されたもの。
 ③ 上記に記載しきれない場合は、ページを追加しても差し支えありません。
 ④ 複数回の学術研究活動による報告の場合、適宜本ページを追加し、2つ目以降についても必要な内容を網羅してください。

6. 学術活動による成果

※報告する学術活動について、教育分野における国際的リーダー人材の育成とその研究成果を海外に発信することを目的とした教育研究創発国際研修の趣旨に照らし、その成果を具体的に記載してください。学術活動により得られた自身の研究課題につながる成果についてもわかるように記載してください。

※本欄に書ききれない場合、ページを追加しても差し支えありません。

本研究では、日本の新卒採用について、書類選考でどのような項目が尋ねられ、変化してきたのかを「協調性」に着目しながら量的に明らかにすることを目的とする。本研究の成果を国際会議で発表することで、日本の状況を国際的な議論に位置付けるための共通基盤を探る。

日本の教育から職業への移行は、新卒一括採用の慣行により特徴づけられる。この慣行は、終身雇用を前提とし、特定のジョブではなく企業の中で様々な仕事を経験しながら訓練を積み(OJT)、企業内で昇進していくという労働市場の制度と大きく関わっている(Lincoln & McBride 1987)。こうした独自性から、日本の大卒就職の議論は、国内を中心に発展してきた。日本では選抜度の高い大学の出身者ほど就職後の訓練可能性が高いとみなされ、大企業に就職しやすい傾向が一貫して指摘されてきた。しかし、1990年代以降、就職活動の自由化に伴い、エントリーシート(ES)が導入され、書類選考の段階から志望動機や自己PR、学生時代に力を入れたこと(ガクチカ)などが盛んに尋ねられるようになってきた。ESの内容は、書類選考だけでなく、初期の面接にも用いられることがある。そのため、学校歴や専攻分野にとどまらないこうした記述の内容は、学生の能力や企業との相性の評価に多分に関わってくるのが予想される。選抜研究の視座から見れば、何を選抜の材料に用いるかによって、採用結果に影響する可能性がある。また、出口の選抜のあり方は、学生の認識を通じて大学教育にも影響しうるため重要である。

したがって、本研究では、面接よりも個人によって変わることはない書類選考出題項目を検討することで、どのような企業で何がどの程度尋ねられてきたのかを明らかにする。そして、その変化のメカニズムとして、求める人材像の変化を想定する。求める人材が変化したならば、それに叶う人物を選抜する方法が選択されるはずであるためだ。実際、この10年間ほどで求める人物像における「主体性」は「協調性」という語との関連を強めており(武藤 2023)、協調性エピソードの重要性が高まっていることが想定される。そこで、協調性を求める企業は、協調性に特化したエピソードを求めるのか、自己PRなど一般化したエピソードを尋ねるのか検証を行った。結果として、協調性要求はどのような出題項目にも影響しておらず、企業の要求と出題項目には乖離があることが明らかになった。このことは、学生が企業の要求を読み取って適切に記述しなければならないという、従来の就職活動に関する研究とも整合する知見である。

当日の報告は、様々なオーディエンスに聞いていただくことができた。質疑応答では文章で記述する面の多い日本の就活の書類選考に関する質問が多く集まり、日本の現状について発信できたと同時に、何が珍しいのかを再確認できる場となった。また、別でHiring and Inequalityという部会が組まれており、こちらの報告と合わせて、何が日本の特徴で、一方で、どのようなところから共通の話題として切り込みうるのかを考えることができた。