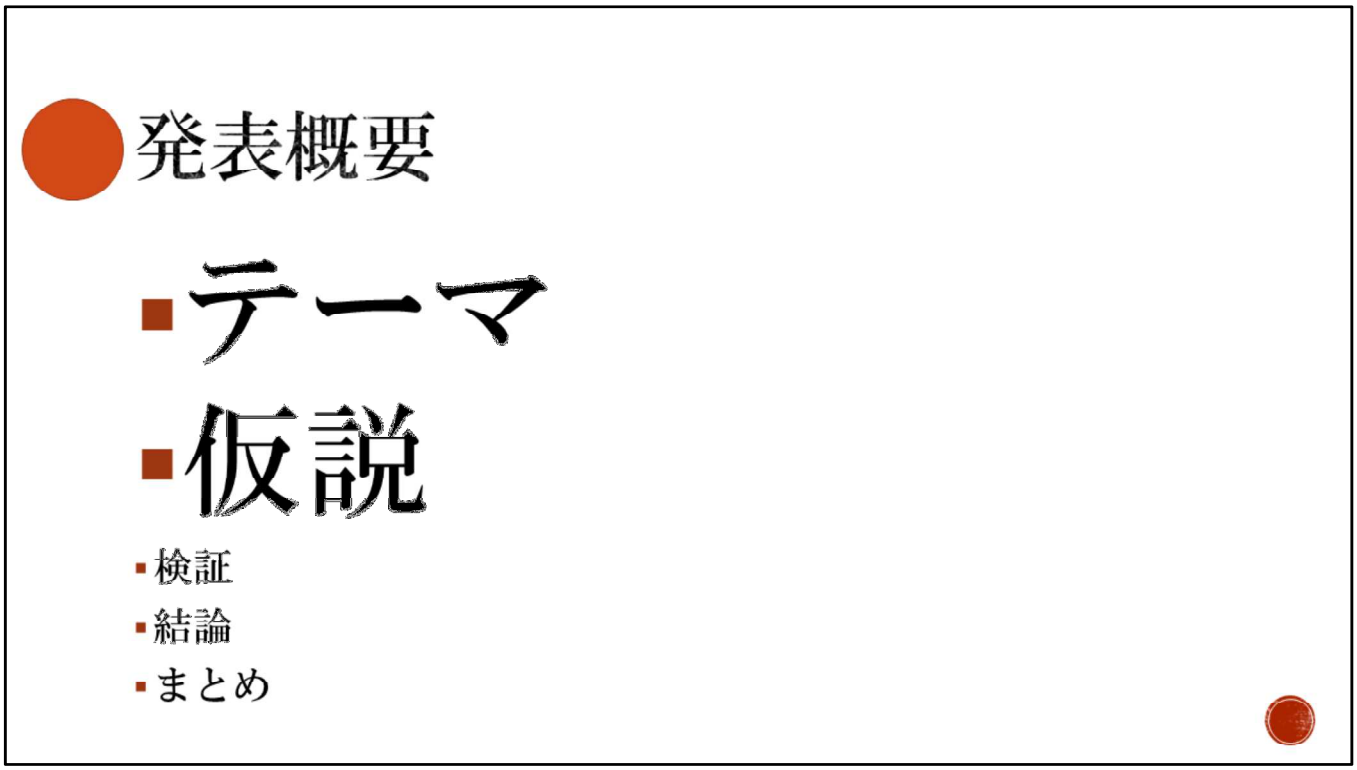
首都大学東京×横浜国立大学
合同ゼミナールプロジェクト

チームJAKS
今野雄貴/原田歩実/真柄潤/小久江紗耶

発表概要

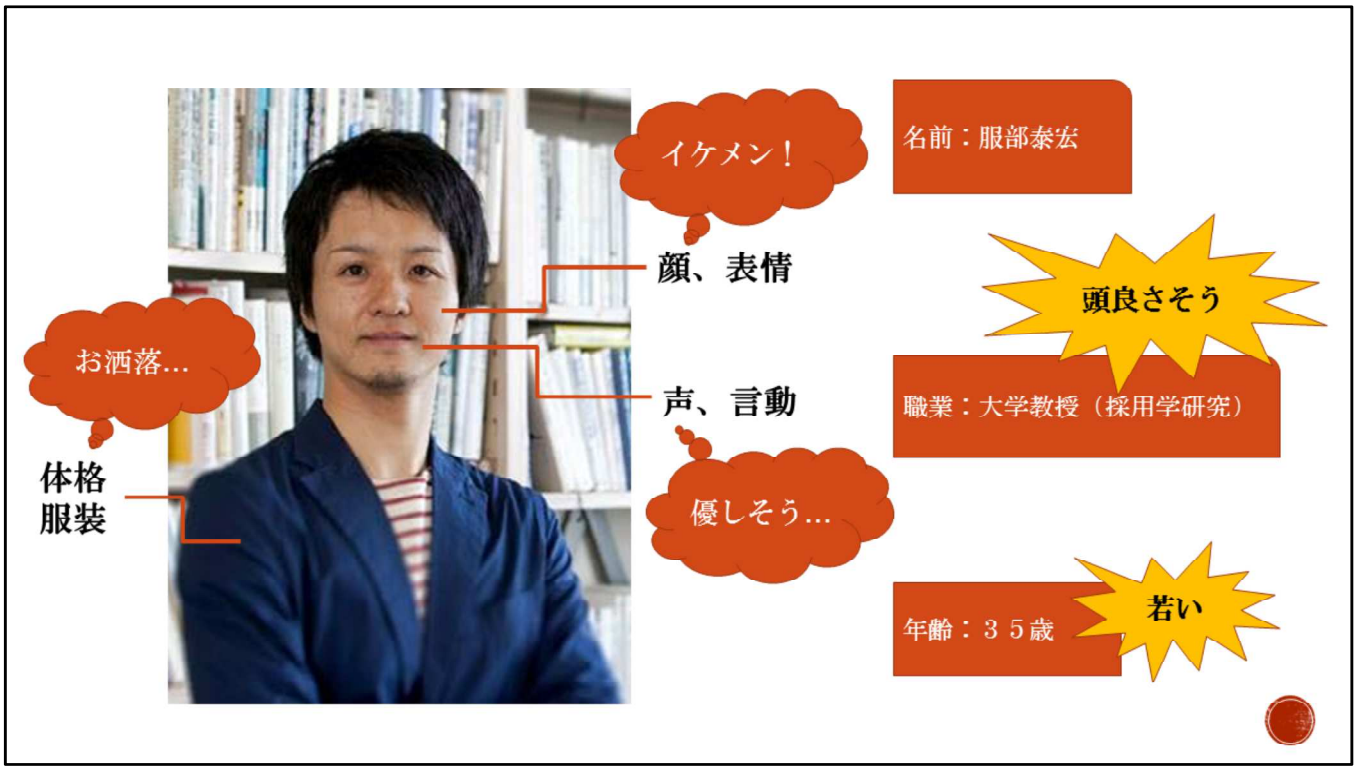
- テーマ
- 仮説
- 検証
- 結論
- まとめ



まずはテーマと仮説から。

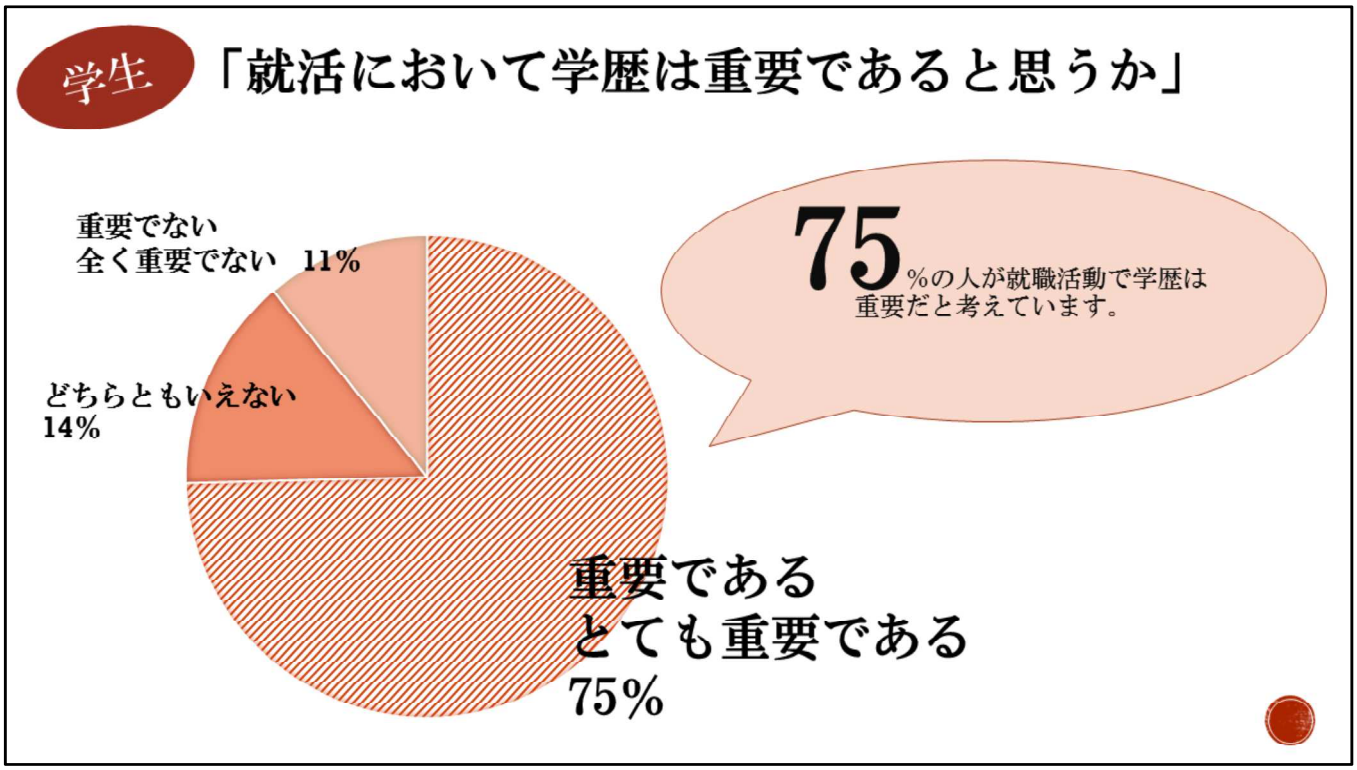
今回の首都大対抗ゼミの大きなテーマは「評価」である。

皆さんは、初対面の人と会ったとき、まず最初にどこに注目するだろうか？
人の「評価」とは、どのように形成されていくのだろう・・・？

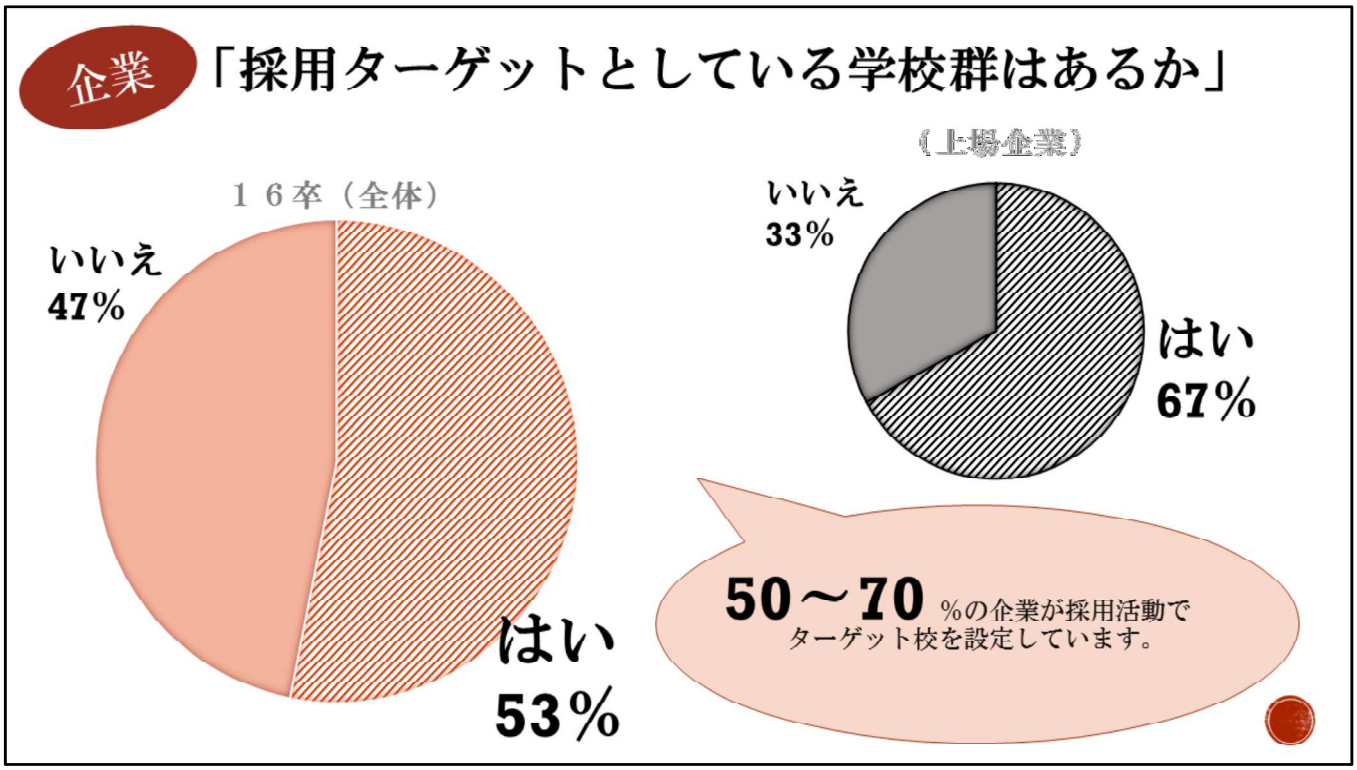


私のイメージでは･･･人の評価を形成する要素といえば、例えば顔や表情、体格や服装、声や言動などが挙げられる。
そこに名前や職業、年齢などの情報が追加されていき、印象や評価が形成されていくのではなかろうか。

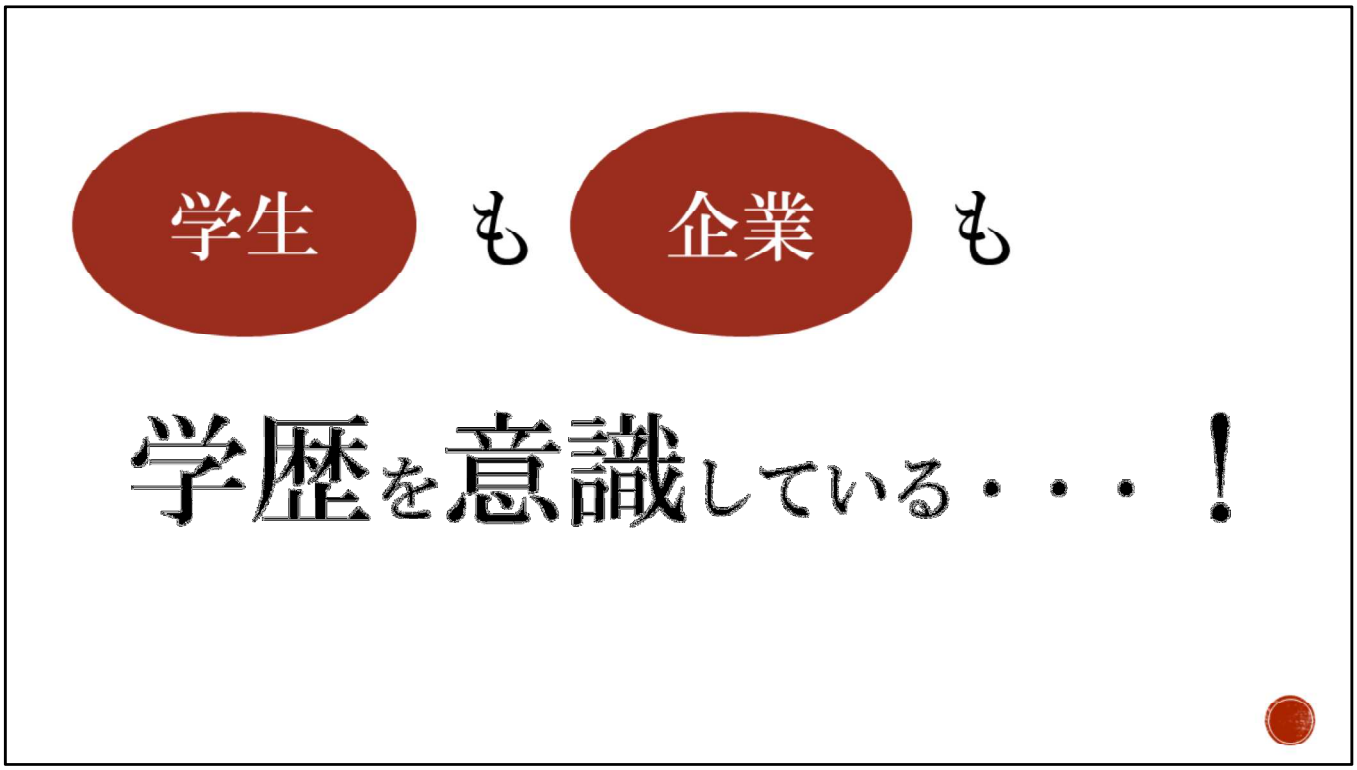
ではこれを、“面接”という場面に置き換えて考えてみる。
先ほど述べた要素に加え、面接では「学歴」という情報も、大きな要素のひとつだと私たちは考える。



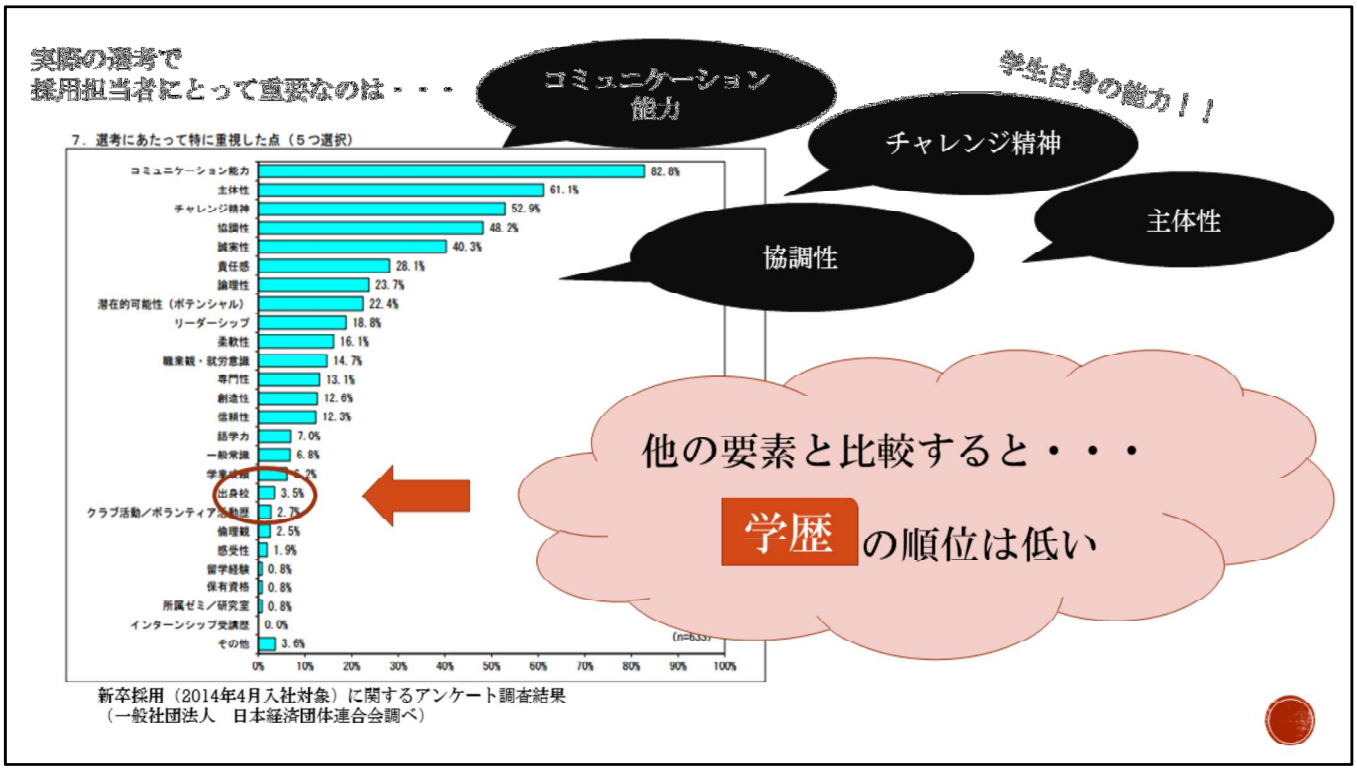
では学生たちは学歴に対してどう考えているのか・・・？
私たちが行ったアンケート調査では、約75%の学生が「就活において学歴は重要だと思う」と回答した。



では企業はどうなのか・・・？
「採用ターゲットとしている学校郡はあるか」という質問に対し、約50~70%の企業がYesと回答した。
（マイナビ調べ）



以上２つのデータから、「学生側も企業側も、学歴を意識している」ということがわかる。



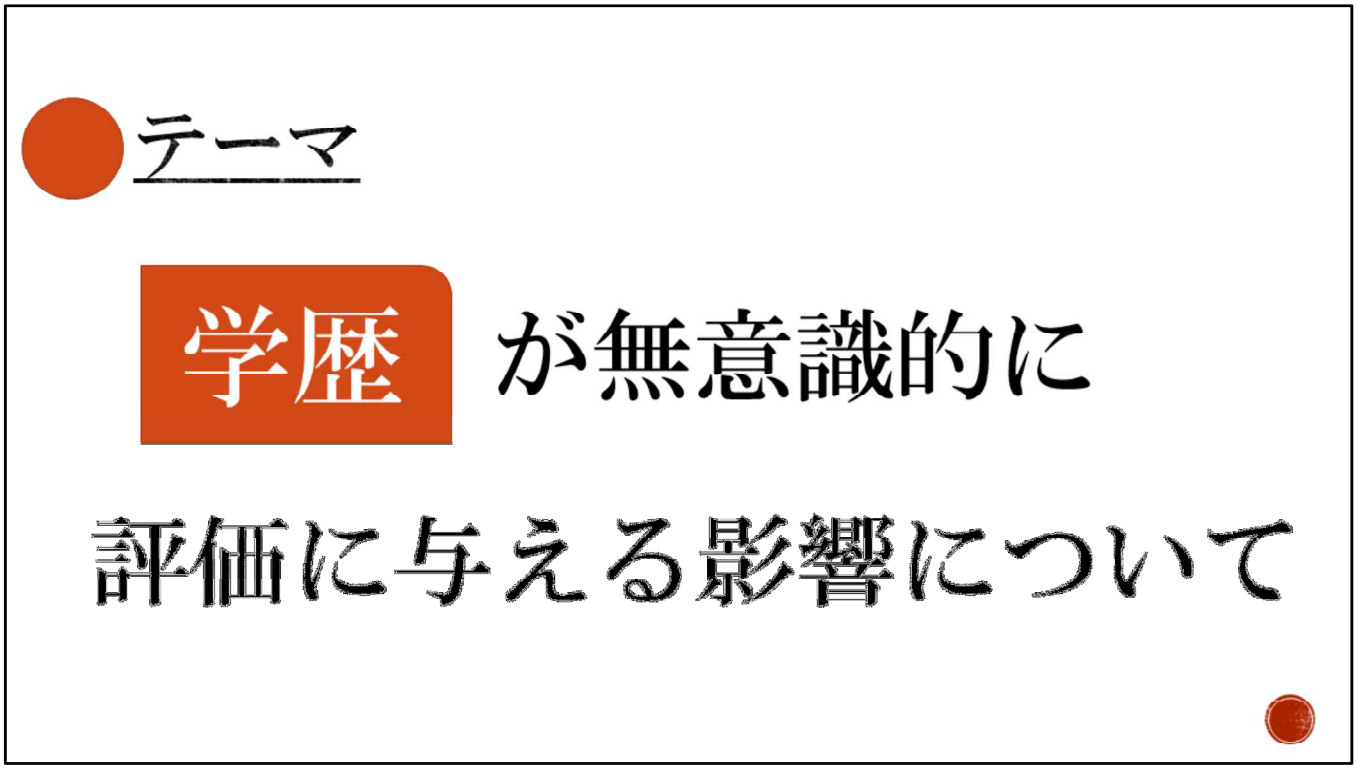
その一方で、日本経済団体連合の調査によると、
企業に対して行った「選考において最も重視した点は？」という質問に対して、「出身校を重視」と回答した企業はわずか3.5%と少数である。
コミュニケーション能力や主体性といった、他の能力と比較すると、学歴の重要度は低いようだ。

しかし、あくまでもこれらの調査は
学生や企業の**意識的な考え**を表しているもの

⇒体裁が含まれていたり表面的な結果であるのではないか？

瞬間的・無意識的な評価を測るには、
このような調査では**限界**がある・・・！

しかしこれらの調査で測ることができるのは、あくまでも学生や企業の“意識的”な部分（「こうだと思う」「こうだろう」というもの）であって、
ここには体裁が含まれていたり、表面的な結果であるということが考えられる。
つまり、評価者の“無意識的”な反応を測るには、このような調査では限界があるのではないだろうか。
（ざっくりいうと、口では「学歴は意識してない」と言っても、本人が気づかないところで実は意識してるんじゃないの？ってこと）



そこで、私たちが設定したテーマは
「学歴が無意識的に評価に与える影響について」である。

仮説

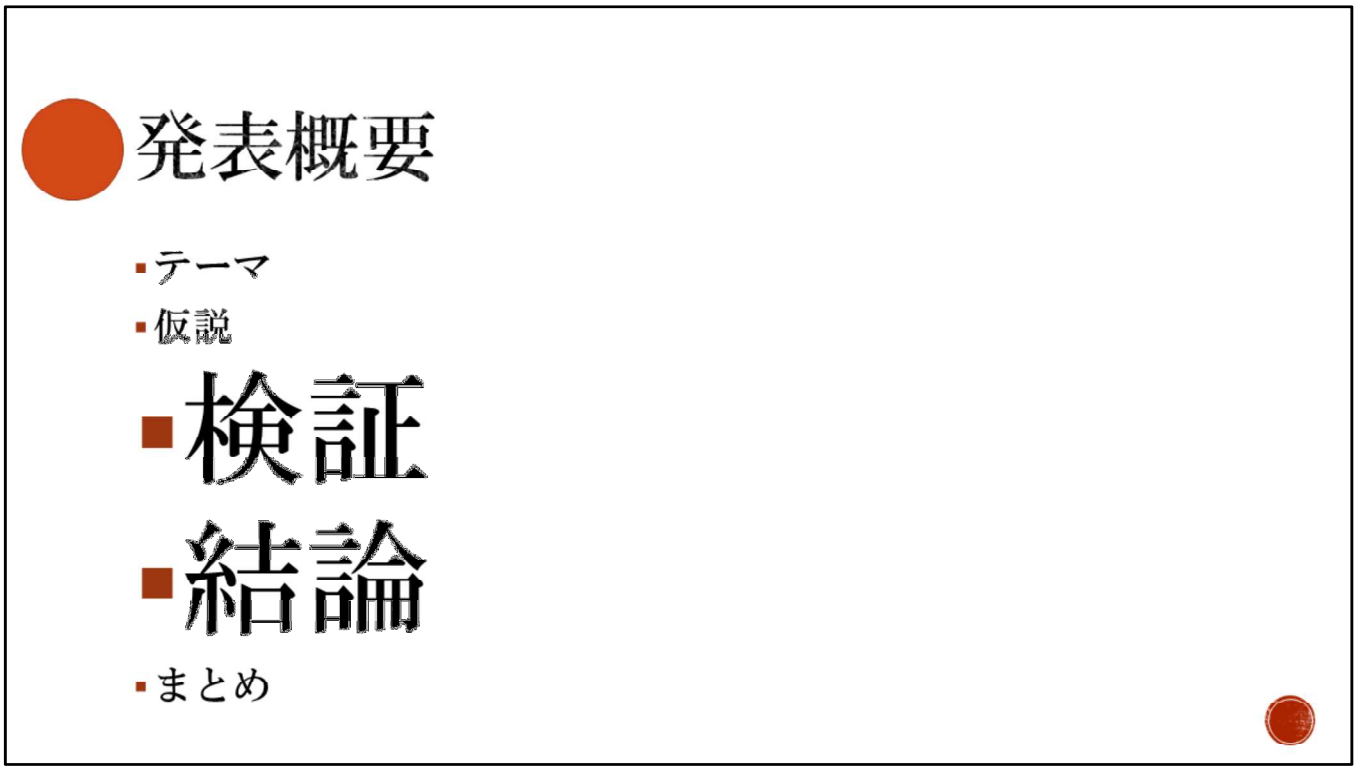
人は無意識のうちに
学歴で
人を評価しているのではないか？

学歴高 ＝ 評価高
⇔ 学歴低 ＝ 評価低

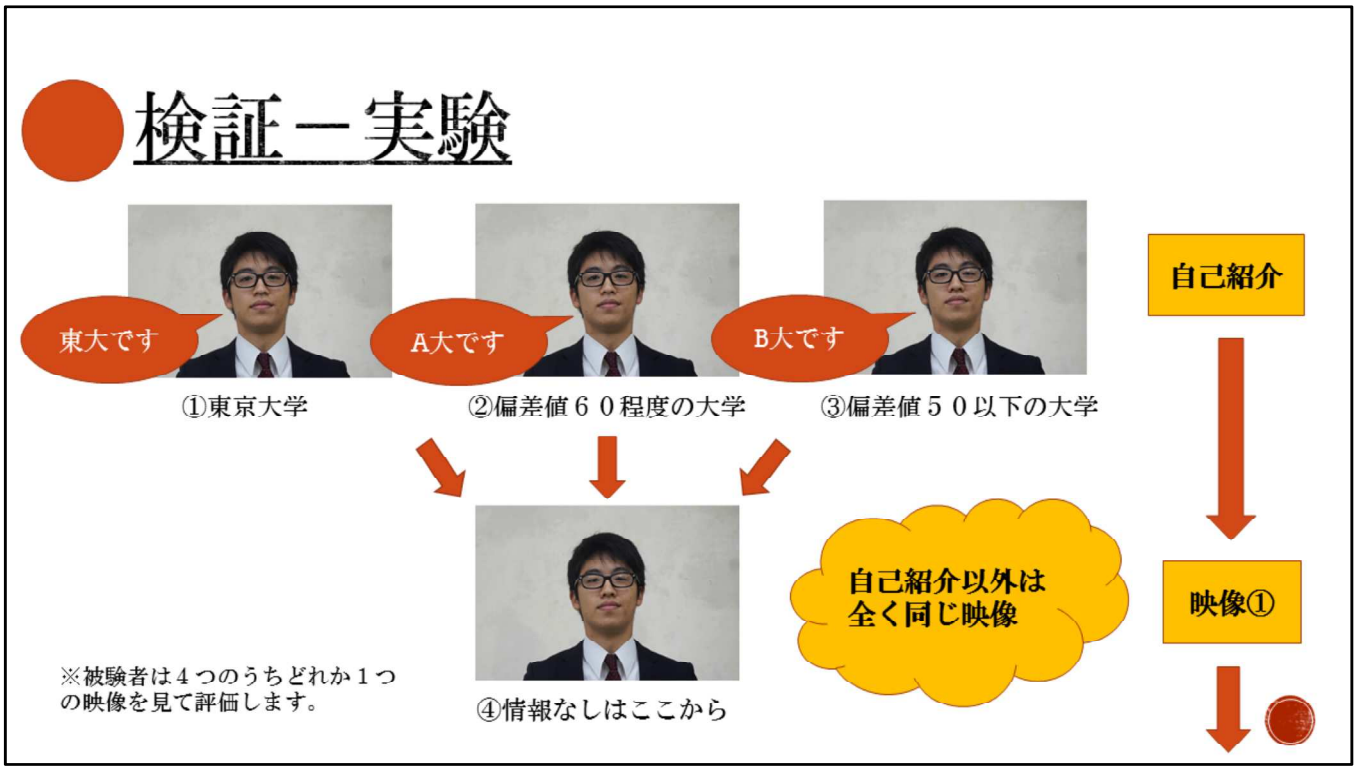
このテーマから立てた仮説は、「人は無意識のうちに学歴で人を評価しているのではないか？」というもの。
例えば、学歴が高ければ評価も高くなり、その逆に、学歴が低ければ評価も低くなるという具合である。

アメリカで行われたある実験。
ここに、ある男性の写真が6枚並んでいる。それぞれの写真で雰囲気が違うのがお分かりいただけるだろうか。
これは6人のプロのカメラマンに対して、「彼らしく撮ってください」というテーマを与えて、6人それぞれが撮った写真である。
なぜ同じテーマなのに、これほど雰囲気が違うのか・・・？
実はこれは、事前に各カメラマンに与えていた、男性のプロフィール情報が異なっていたからなのだ。

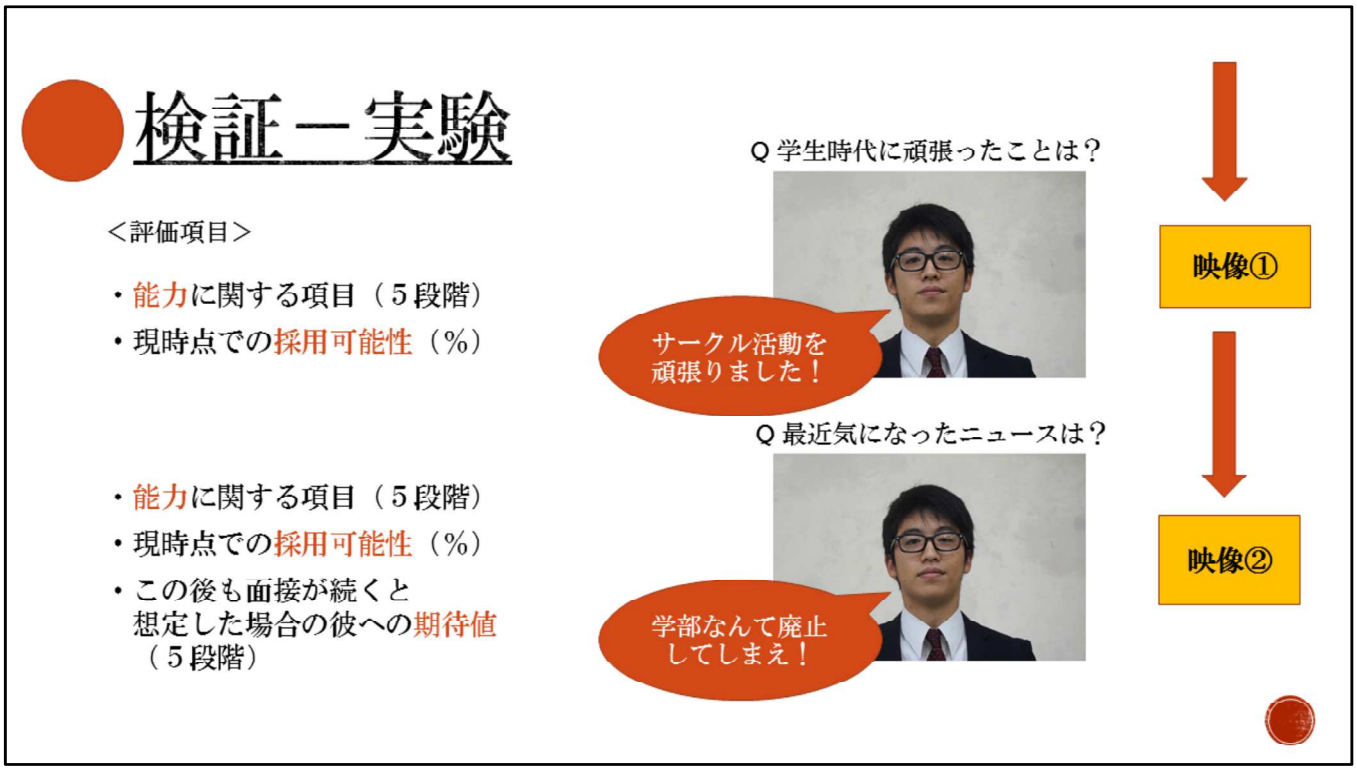
このように、プロフィール情報の違いによって、無意識に人の見方が変わってしまうという現象はしばしば起こりうる。
面接でも、学歴という情報によって、同じような現象が起こっているのではなかろうか・・・？
私たちも、同様に実験というアプローチ方法を用いて、この学歴の疑問に迫っていった。



ということで、本題である検証・結論に移っていく。



被験者は横浜国立大学の2～4年生を対象におこなった。
被験者を4つのグループに分け、それぞれ異なる自己紹介の映像を見てもらう。
学歴が評価に影響を与えるかをみる実験なので、自己紹介以外の部分の内容はすべて同一とした。実際の実験では大学の具体名を提示したが、発表では上記のように表示した。
学力レベル以外のイメージがあまりないような大学を選択し、学歴以外の情報に影響されないよう設定した。



内容は、
1．当たり障りのない内容、
2．論理的でない内容
の2つ。2．では学歴が話す内容に影響を与えるかを見る手段として導入した。

検証－実験

内容が同じものを見せて評価に違いが出れば、
自己紹介の部分で差が生じたという事になる

⇒自己紹介で変化を出した「学歴」が
学生に対する評価に影響を与えている！！

この実験では上記のことが分かった。

検証－実験

質問項目は前項のものに加え、

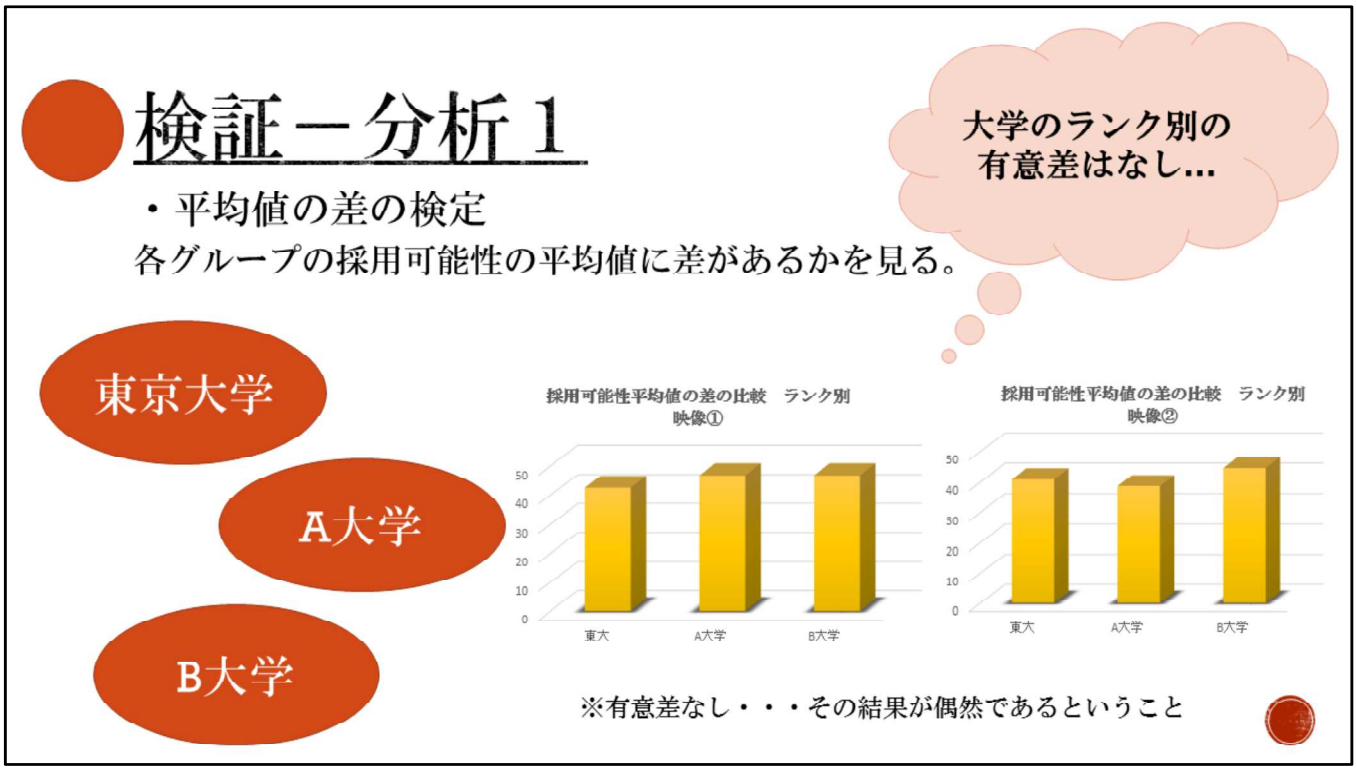
・男女

・学年

・自身の学歴への満足度（→学歴コンプレックスの指標）

・（就活において）学歴をどの程度重要だと考えているか

自身の学歴への満足度は学歴コンプレックス度合の指標として分析に使用。(後のスライドを参照)



分析１
T検定を用い、東京大学、A大学、B大学の各グループで採用可能性の平均値に差があるかを調査した。
その結果、大学ランク別で採用可能性の平均値に有意差は見られなかった。

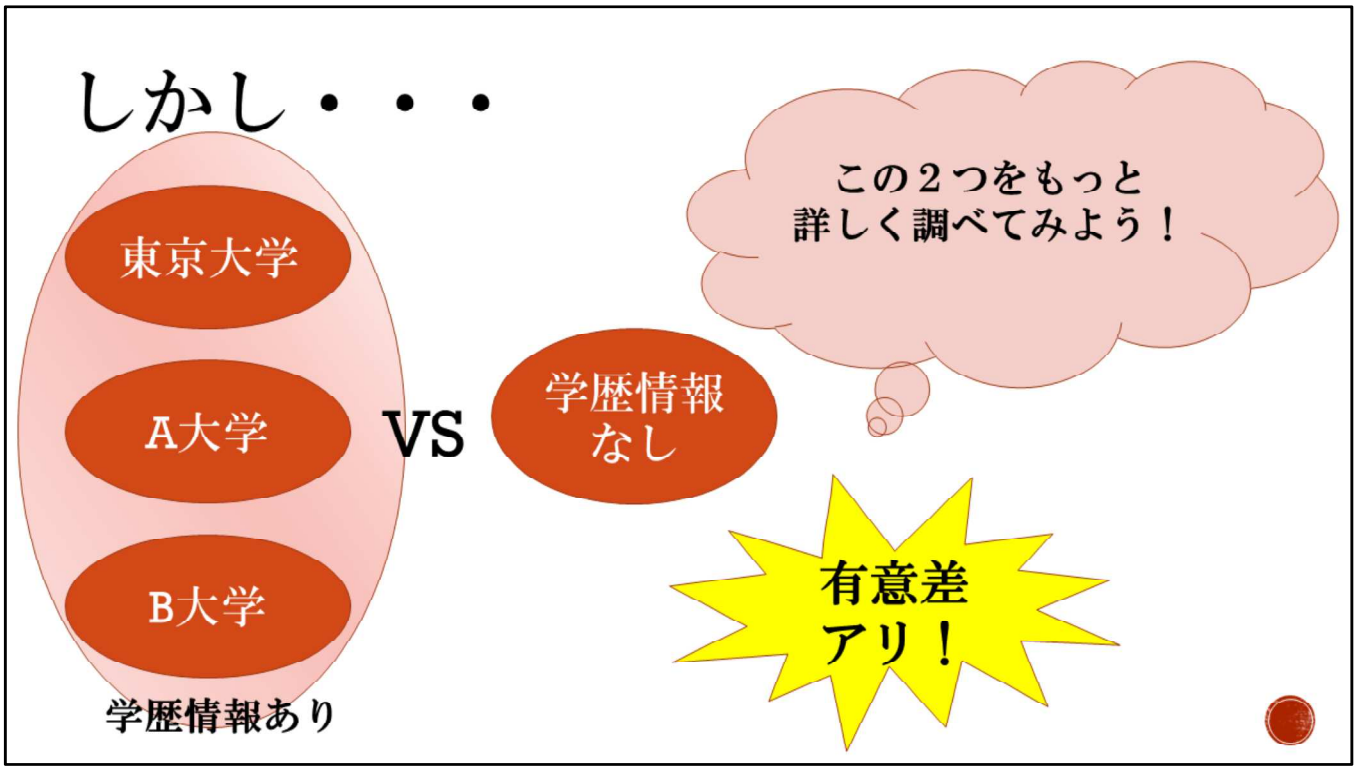
結論①

学歴ランク別では評価の平均値の有意差がみられなかった…

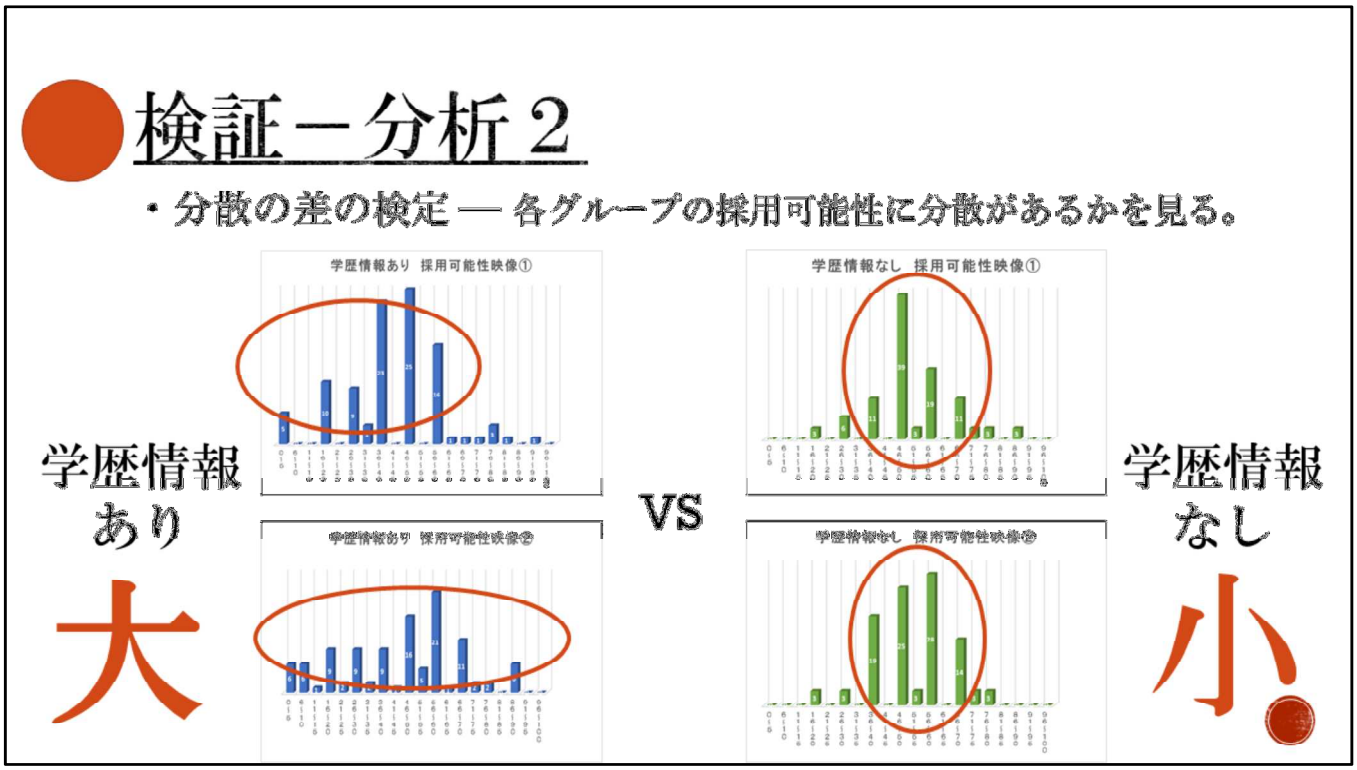
学歴のランクは評価に関係がない！！！

分析1で分かった結論は
学歴のランクは評価に影響を与えていないということである。

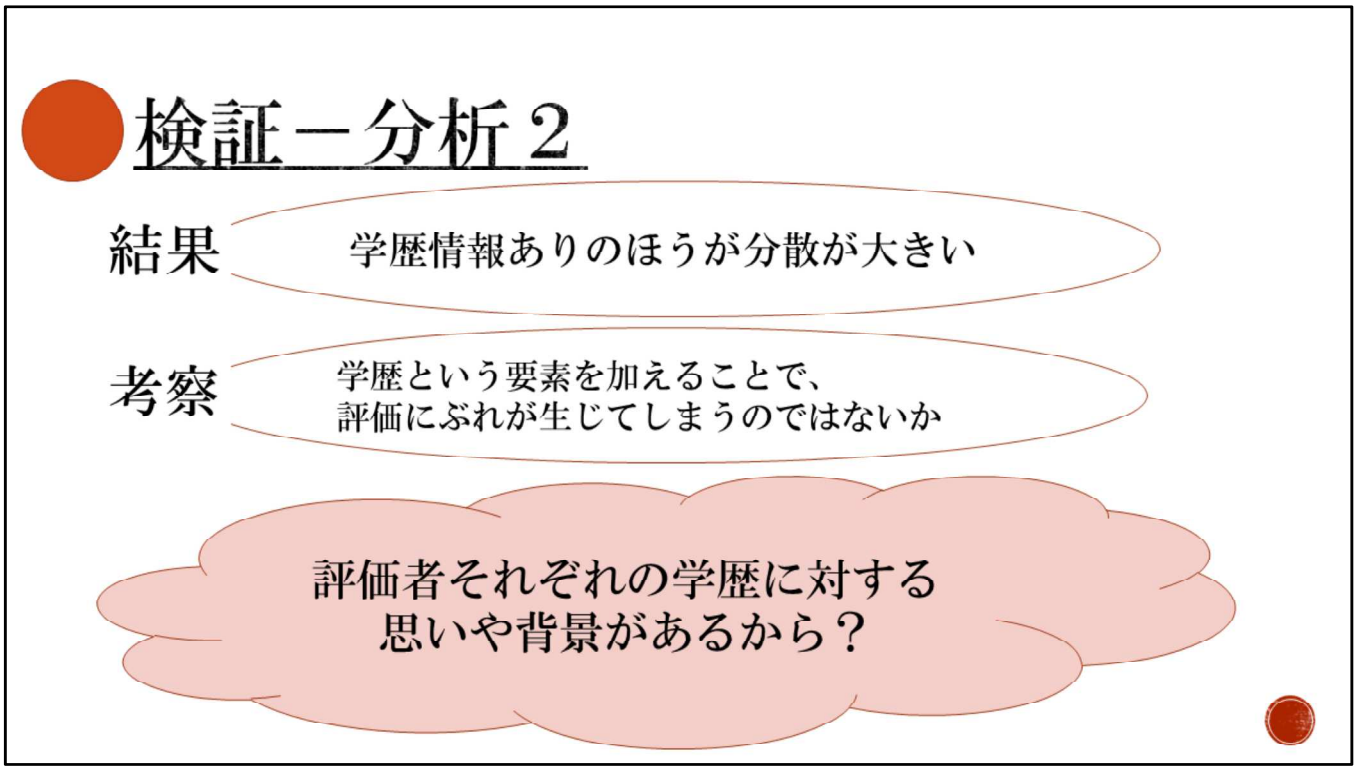
それでは、先ほど立てた「人は無意識のうちに学歴で人を評価しているのではないか？」という仮説は間違っているのだろうか。



しかし、東京大学、A大学、B大学の映像を見た人たちのグループを1つの「学歴情報ありグループ」とし、自己紹介のない映像を見た人たちのグループを「学歴情報なしグループ」とし、この2つのグループでも同じようにT検定を行った。すると、この2つのグループでは有意差ありという結果が得られた。



分析２
学歴情報ありグループと学歴情報なしグループの２グループ間でF検定を用い、採用可能性の分散の差の検定を行った。学歴情報ありグループでは分散が大きく、学歴情報なしグループでは分散が小さいという結果が得られた。



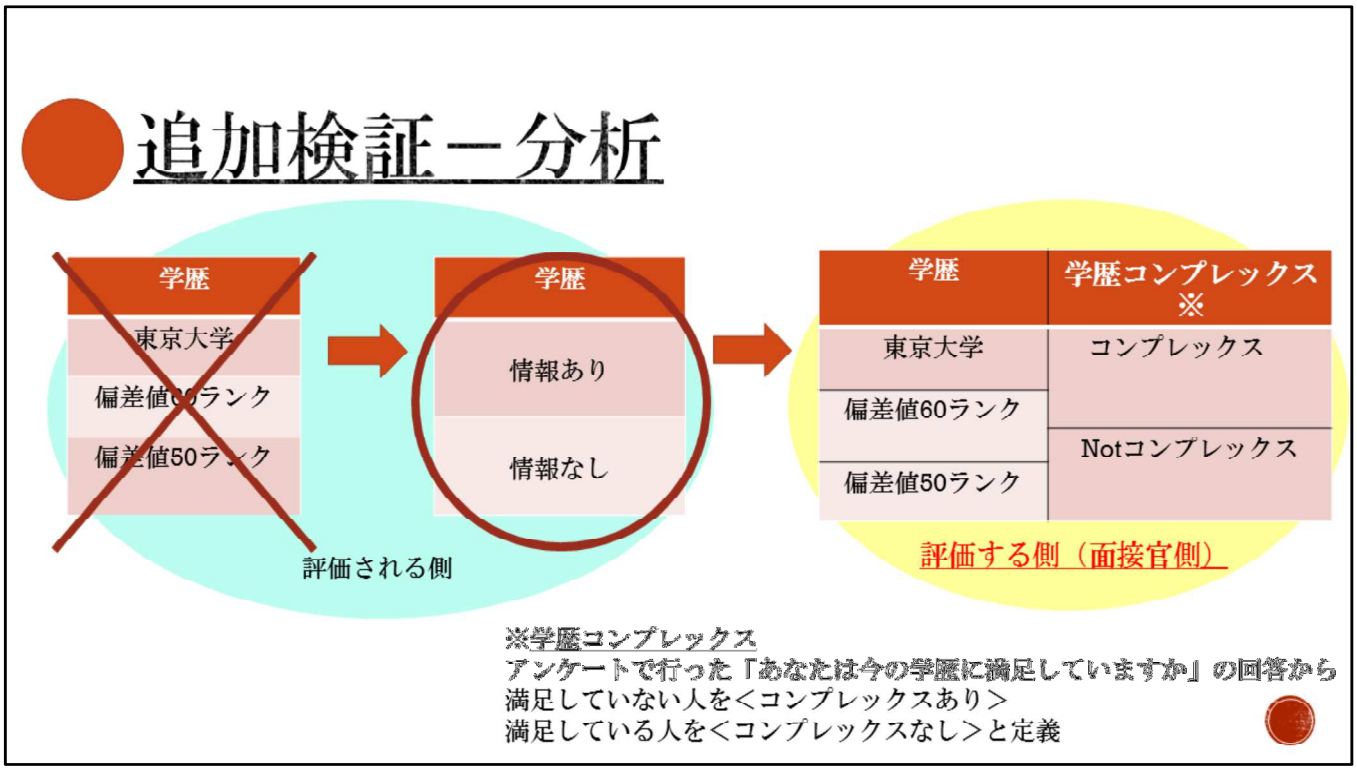
分析２の結果を受けて評価者に学歴という要素を加えることで評価にぶれが生じてしまうのではないかと考えた。
その理由として評価者それぞれに学歴に対する思いや背景があるからなのではないかということが考えられる。
例えば東京大学に強いあこがれを持っている人がいたり、逆に強いコンプレックスを持っている人がいるのではないかということである。

結論②

学歴情報それ自体が評価に関係している・・・！

学歴は評価にバイアスを与えてしまう！！！

分析2の結果として
学歴情報それ自体が評価にバイアスを与えてしまうということが言える。

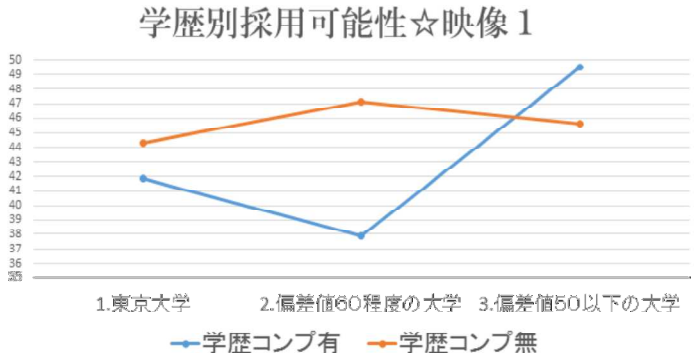


学歴情報が評価に影響を与えているという事が分かったところで、では具体的にどんな影響を与えるのか。
これを調査するために、面接官の学歴に対する考え方(学歴コンプレックス)で分類し、分析を行った。
※この検証ではサンプルをより細かく分類したため分析の際に優位確立が基準値を下回り、推測統計としては有意ではなくなってしまった。
しかし今回の調査の記述統計として、今後サンプル数を増やすことで起こりうる傾向の一つであると考え掲載する。

追加検証－分析

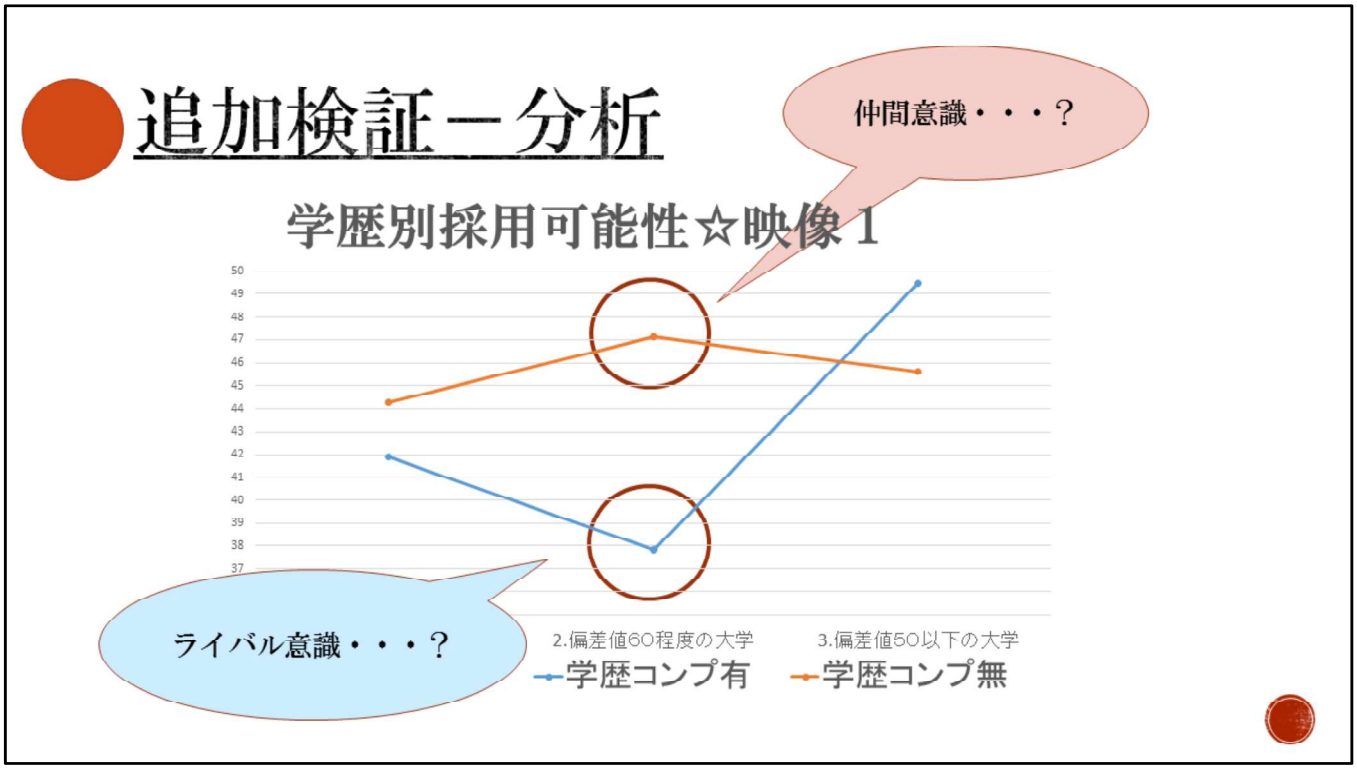
・学歴コンプレックスの作用について

各グループにおいて、学歴コンプレックスが認められた被験者とそうでない被験者の評価の平均値をグラフで表してみる。



学歴コンプレックスの
有無で
評価に変化が出た！

調査結果が上のグラフである。前提として、今回の被験者は全員横浜国立大学(偏差値60程度)の学生であることを再確認しておく。
グラフからもわかるように、最も違いが出たところが2の部分「自分と同じぐらいの学力」の被験者を評価した場合である。



青の学歴コンプレックス有では3グループのなかで最も評価を低くつけ、逆に赤の学歴コンプレックスなしでは最も高く評価をつけた。
この結果の原因を考察すると、コンプレックスを持っている評価者は相手に対してライバル意識を抱き、相対的に低くつけたのではないかと考える。
一方赤のコンプレックス無しの評価者は、相手に対して仲間意識を抱いて相対的に評価を高くつけたのではないかと考えた。

追加検証ー結論

自分と近い学歴を持つ人に対して
コンプレックスの有無が評価を左右する
…かも？

⇒面接官の学歴への考え方が、学生の評価を変える可能性がある

先ほども申した通り、今回の分析では有意確率の基準を下回ってしまったのであくまで憶測の範囲を出ないが、
追加検証の結論としては「自分と近い学歴の人を評価する際に、学歴コンプレックスが影響を与える可能性がある」ということである。
これに関してはサンプル数を増やして優位確立が基準値を超えても結果が変わらないかが楽しみである。

発表概要

- テーマ
- 仮説
- 検証
- 結論
- まとめ

まとめ

- 面接において学歴ランクは関係ない
- 学歴情報自体が評価に影響

今回の調査でわかったことはこの二つである。
注目すべきが、学歴情報そのものを与えられた時点で、評価者には「無意識のうちにバイアスがかかっていた」ということである。
経団連の調査では選考において重視されない項目であった学歴が、知らず知らずのうちに何かしらの影響を与えていることがわかったのだ。

まとめ(学生向け)

- 学歴ランクによって評価に差は出ない。

東大や京大が最強というわけではないんです！
自信もって選考に臨みましょ！全てはあなた次第！

この結果を受けて学生に還元できるインプリケーションとしては、学歴ランクは選考において関係がないことから、
「高い学歴＝内定をもらいやすい」というわけではないということだ。選考においては、コミュニケーション能力や主体性を重視されるので、
そちらの準備をしっかりすることが重要だと言えるだろう。

まとめ(企業向け)

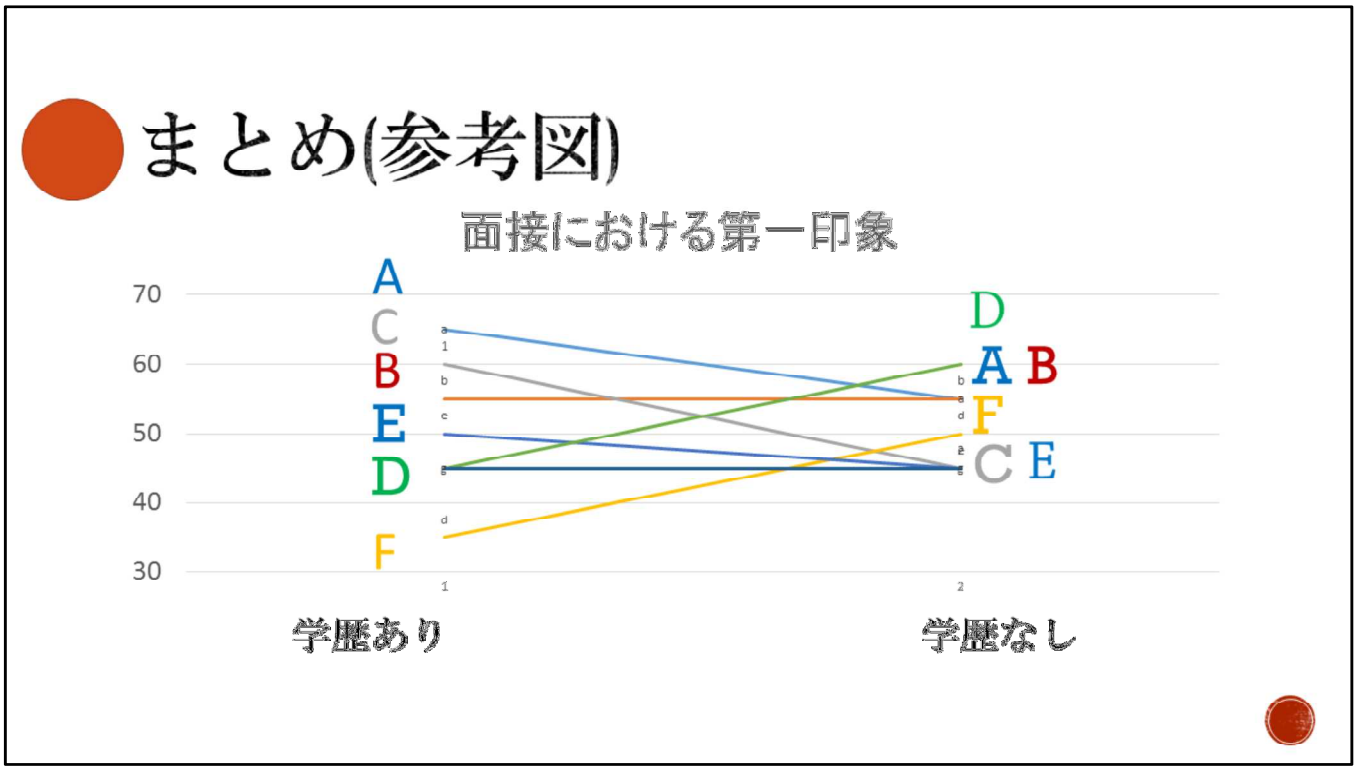
学歴を見るか見ないかで比較した時、学歴を
見た方が評価に余計なバイアスが加わってしまう

＋

バイアスが無意識的に作用してしまう

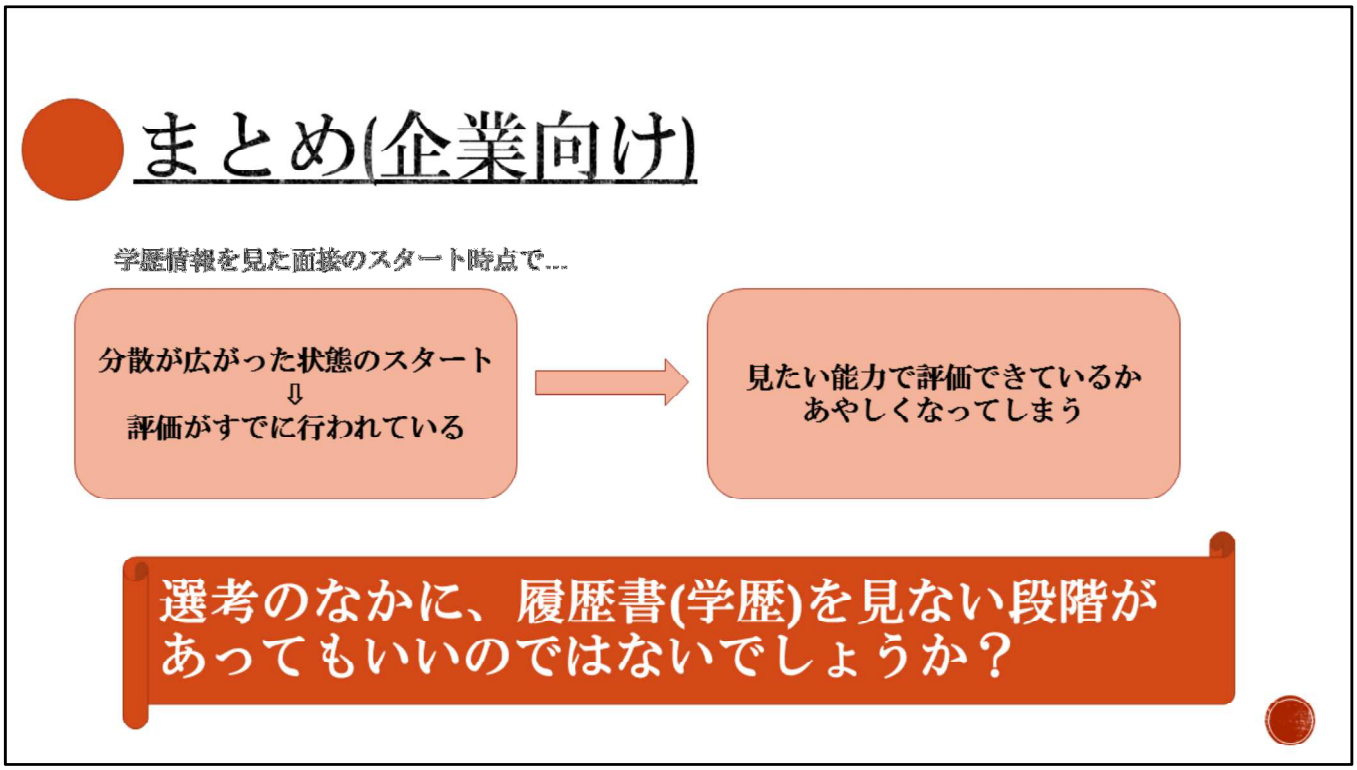
⇒知らず知らずのうちに過大評価や過小評価を
生む可能性がある

次に企業へ還元できるインプリケーションについて。
学歴情報がバイアスを無意識に与えてしまうという事は、意図しないところで過大評価や過小評価を生む可能性があるということだ。
この過大評価や過小評価が具体的にどんな影響を与える可能性があるか、図を使って説明する。

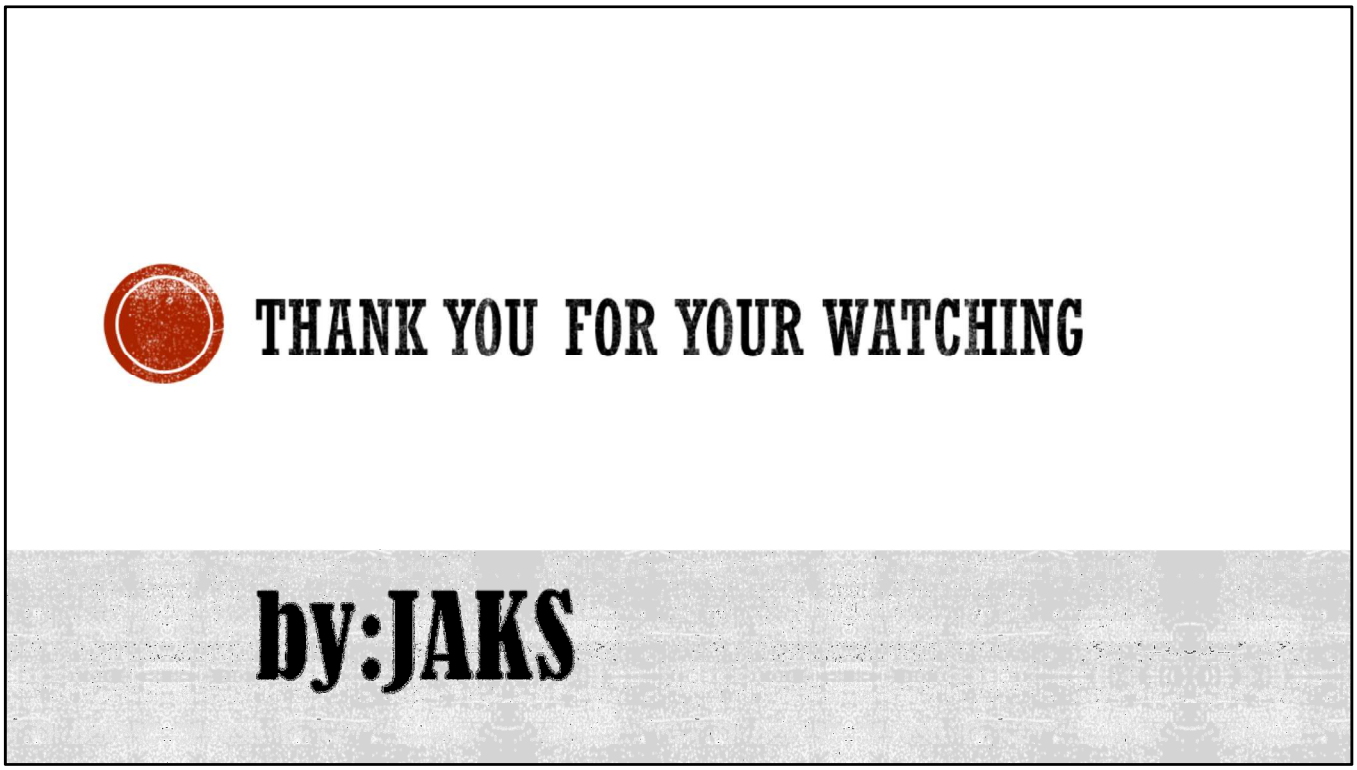


一例として縦軸が採用可能性、横が学歴の有無でわけたグラフを作成した。
面接で学生の見たい能力が「コミュニケーション能力や主体性」と定義すると、第一印象の時点ではこの二つはまだ判断できない。
しかし、ここで学歴情報の有無で比較した時、学歴情報をみた場合見たい能力で判断をする前から評価が始まってしまっていることになる。
これでは、せっかく時間と労力をかけて面接を行っても、正しい評価が行えていない可能性があると言える。

また、面接において最初に下した評価を面接終了時まで引きずってしまう傾向があるという研究がアメリカで行われている。
これは面接官が自分が最初に下した評価の「答え合わせ」を行ってしまうからだと、研究では述べられている。
もちろん最初の評価が逆転することも十二分にあり得るのだが、そのためには最初の評価の「修正」を行う必要があり、その分の時間が余分にとられてしまうのだ。
限られた時間で自分の魅力を伝えなければいけない面接において、時間を目いっぱい使えないことはかなりのディスアドバンテージと言えるだろう。



評価がすでにされている状態では、本来見るべき能力が正当に評価されているのか怪しくなってしまう。
であれば、選考において「学歴情報をあえて見ずに評価を行う」という選択肢があってもいいのではないだろうか。
もちろん学歴情報も、学生のことを知る上では重要な要素の一つではある。だからこそ、選考において「どんな能力を見たいのか」に応じて
プロフィール情報を使い分けることで、評価を正確に行えるのではないだろうか。



学生と企業の双方が時間と労力をかけて行う就職(採用)活動。双方にとって有意義なものになることを、私たちは強く願う。