

就労外国人の記述に対して人事担当者が用いる評価基準

－工場労働者の履歴書の志望動機欄の記述に焦点を当てて－

千葉月香（名古屋大学大学院生）

要 旨

本稿では就労外国人が書いた履歴書の志望動機欄の記述を人事担当経験者がどのように評価しているのか、その評価基準を探索的に明らかにすることを目指し、調査を行った。分析の結果、【書き手】という評価基準が抽出された。これは書き手が仕事に活かせる経験・資格を持っているか、魅力的な人物かを評価している基準である。更に製造業の外国人従業員の人事担当経験がある評価者3名を取り上げ、評価基準の傾向、半構造化インタビューの回答からその評価ビリーフを検討した。その結果3名全員に共通して、文章を評価するのではなく、文章から書き手がどのような人物なのか想像して評価しようとしていたことが明らかになった。このことから、より印象のよい志望動機欄を書くためには正確で適切な文章ではなく、これまでの経験や書き手の人柄をアピールする等、書き手の人物像が具体的にイメージできるような文章に指導することが効果的であると考えられる。

【キーワード】：就労外国人 人事担当者 評価基準 評価ビリーフ 志望動機

1. 研究目的

1990年の出入国管理法改正以来、南米等から日系外国人が来日し、現在も数多く滞在している。本稿ではこのような外国人を中心とする、働くことを目的に日本に滞在している外国人のうち、製造業等で単純労働に従事する外国人を「就労外国人」と呼ぶ。就労外国人は財政的にひっ迫している場合も多く、就職は死活問題である。しかし、就労外国人を対象とした日本語教育は日本国際協力センターの日系人就労準備研修等ごくわずかで、体系的な日本語教育を受けられない環境にある場合が多い。

本稿では就労外国人が書いた志望動機欄の記述を、実際場面で評価を行う企業の人事担当者に実際場面に近い方法で評価してもらい、その際に考慮されている評価基準を探索的に明らかにし、評価者がどのような評価ビリーフのもとで評価を行っていたのか質的に分析を行う。

2. 先行研究

これまでの日本語母語話者の評価の研究では、日本語教師と非教師の日本語母語話者が重視する評価基準を因子分析で明らかにしている（田中他 1998、宇佐美他 2009、

池田 2012)。このうち宇佐美他（2009）と池田（2012）の評価基準をまとめたものが下の表1である。

表1 先行研究における文章の評価基準

	評価対象	書き手	評価基準
池田 (2012)	教室場面の作文	教室学習者	正確さ、全体性、文体・段落、話題
宇佐美他 (2009)	謝罪の手紙文	教室学習者	言語形式、全体性、 読み手への態度・配慮、表現力

池田（2012）で扱っている教室場面の作文で重視されるのは日本語能力である。これに対して宇佐美他（2009）で扱っている謝罪の手紙文は「読み手」に謝罪の気持ちを伝えること、人間関係を修復することの可否が重視される。そのため、池田（2012）には見られなかった「読み手への態度・配慮」という評価基準が抽出された。つまり、課題遂行を目的とする作文の評価では、その課題に合わせた評価基準も考慮されると言える。本稿で分析対象とする履歴書の志望動機欄の記述は、就労を目的とする文章と位置づけられ、先行研究とは異なる評価基準が抽出されると予想される。

3. 調査方法

3. 1. 使用した文章素材

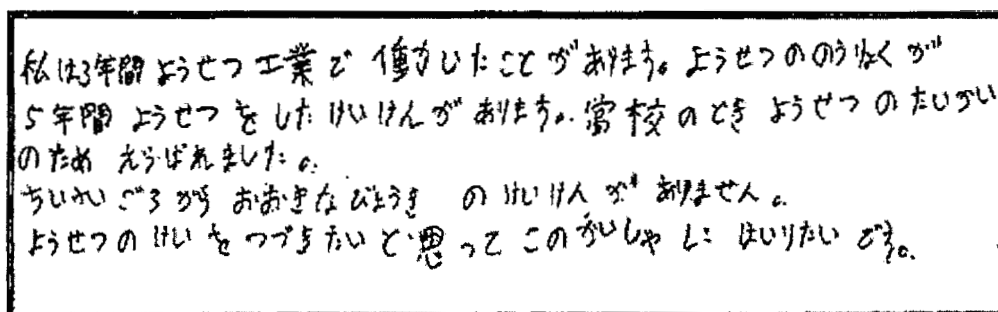


図1 使用した文章素材例（文章D）

調査で使用する文章素材は、「生活者」としての外国人を対象に行われた「とよた日本語学習支援システムレベル判定試験」の「書く試験」の解答の一部で、履歴書の志望動機欄を書く問題の解答として書かれている。問題の指示は使用言語で示されており書き手は辞書などを見ずに解答している。解答者に示した指示文は次の通りである。「これは会社に提出する志望動機です。次の4点に触れて書いてください。①前に働いたことがあるか。あるならその仕事の内容。②資格があるかないか。あればどんな資格か。③現在勉強していることや興味のあること。④健康状態と性格。」

得られた解答を見ると長い文章を書けなかったり、時間切れになったりする受験者も多く、1文に満たないごく短い解答が多かった。この中から問題文で提示した4点

のうち3つ以上に触れていて内容があまり類似していないものを5編選んで評価対象の文章素材とした(図1)。各文章と書き手の情報をまとめたものが表2である。

表2 評価対象文章の書き手と文章の情報

文章	国籍	総文字数	記号	漢字数	文の数
A	インドネシア	117	11	18 (15%)	7
B	中国	118	6	36 (31%)	5
C	インドネシア	90	4	2 (2%)	4
D	インドネシア	139	5	11 (8%)	5
E	ペルー	227	19	13 (6%)	13
平均		138.2	9	16 (12%)	6.8

3. 2. 評価者

評価は企業の人事担当経験者に依頼する。本稿では人事担当経験を従業員等(国籍問わず)の採用に関わった経験とする。また、企業の人事担当者は外国人の人事を担当したことがあっても日本語教育経験はないと考えられるため、日本語教育経験があるものは除外する。評価者の人事担当の仕方は様々である。本稿の評価者には企業等の人事部に属し人事の業務全体に携わっていた評価者、普段は現場の監督で採用試験でのみ臨時に審査に関わっていた評価者等が含まれる。評価者が人事を担当した業種は製造業8名、それ以外(販売・営業・教育・飲食)が9名である。この内営業のみ職種だが、評価者が業種非公開を希望しているため、そのまま記載する。

3. 3. 調査手順

調査期間は2013年5月から2013年10月までである。

実際の就職試験等では提出された履歴書を見て、応募してきた希望者の中から必要定員数分だけ採用者を選ぶ方法で評価すると考えられる。そのため、今回は「1人だけ採用者を選ぶ」評価方法(以下「採用者選択」と呼ぶ)を用いる。調査手順は以下の通りである。

- ①評価の立場を口頭で伝える：指示文「これからお見せする5つの文章は外国人が希望する会社に提出する履歴書の志望動機を書いたものです。その企業の人事担当者の立場から評価を行ってください」
- ②評価(採用者選択)及び根拠の記述：指示文「5つの中から1人だけ採用するとしたら誰を選びますか。その理由も教えてください。」
- ③以下2項目について評価者と1対1で半構造化インタビューを行う(5～10分)
「このような文章を評価する際に大切だと思ったことを教えてください」
「評価をしていて難しいと感じたことや困ったことを教えてください」

3. 4. 評価コメントの抽出と評価基準の作成方法

本稿では、調査で得られた採用者選択の根拠について、その評価対象としている要素の別で評価基準を作成する。評価基準作成手順は以下の通りである。

- 1) 調査手順②・③で得られたデータの複文を単文に分割し、文の意味が変わらないように動詞等を補う。データ内では調査者が補った記述を（ ）で示す。
- 2) 文章の評価に関係ない記述（例：悩んだ）を削除する。
- 3) 評価対象が類似している評価コメントをまとめ、評価基準を作成する。
- 4) 評価対象をもとに、評価基準に名前をつける。

1) で抽出した1つの単文を、本稿では「評価コメント」と呼ぶ。評価基準の名称はこれまでの文章の評価研究（田中他 1998、田中・長阪 2006、宇佐美他 2009、池上 2012）を参考にした。

4. 結果

4. 1. 評価基準の抽出

全評価者から得られた評価コメントの総数は44であった。各評価者から得られた根拠の記述の文字数、単語数と記述から抽出した評価コメント数平均をまとめたものが以下表3である。ここでの「単語数」は1人の評価者の評価コメントに含まれる機能語を除いた単語数を指す。抽出にはKHcoderを用いた。

表3 根拠の記述の量的情報

評価者数	総文字数平均	単語数平均	評価コメント数平均
17	38.29	7.29	2.59

3. 4. の手順で抽出した評価コメント数をまとめたものが表4である。評価対象となっている要素をもとに、全部で6つの評価基準を作成した。

表4 採用者選択 評価コメント数・言及した人数

評価基準	項目	A	B	D	E	計	言及した人数
1 正確さ	ミスの有無	1	0	0	0	1	1
2 構成	まとまり、読みやすさ、一貫性	1	2	2	0	5	5
3 形式	箇条書き	1	0	0	0	1	1
4 内容	話題の適切さ、記述の具体性	1	3	5	2	11	7
5 豊かさ	効果的な表現、漢字の量	2	0	3	1	6	5
6 書き手	意欲、経験、能力、日本語能力	3	4	9	4	20	12
	計	9	9	19	7	44	—

1【正確さ】から5【豊かさ】は文章自体の良し悪しに、6【書き手】は文章の書き手自身が持つ経験や技術、人柄や日本語能力に言及している。1～5はこれまでの先行研究で類似の評価基準が示されている。これに対して6【書き手】は本稿で評価対象とする文章が履歴書の志望動機欄であるために現れた評価基準であり、宇佐美他

(2009)の「読み手への態度・配慮」と性質が似ている。宇佐美他(2009)で扱った文章は「人間関係を損なわないように読み手に謝罪する」ことを目的とする。そのため、目的達成のために書き手の読み手に対する態度や読み手に対する配慮の有無が評価の際に考慮されていた。本稿で扱う「志望動機欄の記述」では「希望する会社にとって自分が魅力的な人材であるとアピールする」ことが目的である。そのため、文章の書き手自身のことが読み手に伝わるか、どう映るかといったことが評価の際に考慮され、この評価基準が現れたのだと考えられる。つまり、6【書き手】は今回の文章の目的達成可否に大きく関わる、重要な評価基準であると言える。

4. 2. 評価者別の評価コメントの分布

各評価者の評価コメントの分布をまとめたものが表5である。評価コメント分布の傾向から評価者には3つのタイプが見られた。文章に関わる評価基準(1～5)のみを挙げた評価者(評価者1、6、7、14、17)、書き手に関わる評価基準のみを挙げた評価者(評価者9)、文章に関わる項目と書き手に関わる評価基準の両方を挙げた評価者(評価者2、3、4、5、8、10、11、12、13、15、16)である。

表5 評価者別コメント分布

		評価者																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	正確さ	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	構成	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0
3	形式	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
4	内容	0	2	0	2	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2
5	豊かさ	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0
6	書き手	0	2	1	1	1	0	0	1	3	2	2	1	1	0	3	2	0
	計	3	4	2	3	2	1	1	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2

ここでは評価者の背景、採用者選択の根拠として述べられた評価コメント(以下「根拠」)、調査の際に尋ねた「このような文章を評価する際に大切だと感じたこと」(以下「大切」)、「評価の際に難しいと思ったこと」(以下「困難」)の回答からどのような評価ビリーフのもとで採用者選択の評価を行っていたのか記述する。前述の評価コメント傾向が異なる3つのタイプの評価者として、評価者14、評価者9、評価者15の3名を取り上げる。この3名は製造業の外国人の人事担当経験があり、同じ文章(文章D)を選んだ評価者である。評価者14は文章に関する評価コメントのみ、評価者9は書き手に関する評価コメントのみ、評価者15は文章に関する評価コメントと書き手に関する評価コメントの両方が見られた。

4. 2. 1. 文章に関する評価コメントのみの評価者(評価者14)

評価者14は20代女性で製造業の企業に勤めている。「困難」の発話から、評価者14は自身が勤める会社の採用試験では文章能力の高低を考慮しないと述べていた。また

〔大切〕「外国人が書いているものとして見た」〔困難〕「外国人と思って見ると甘く見てしまう」から、言語表現の不適切さやミスなどに気が付いていながらも評価ではそれを重視しなかったことがわかる。評価者14は〔根拠〕では「【構成】文章がわかりやすく」「【内容】大会などのことがきちんとアピールできている」と述べ、あくまで文章として現れたものの良し悪しを評価している。

しかし、〔大切〕では「自己分析できているか」「自分のことを分かって書いているか」を重視したと述べており、評価にあたって「書き手が自分自身のことを分析し、読み手にも分かるように書いているか」という点を評価していたと考えられる。「自己分析できているか」「自分のことを分かって書いているか」は、本来は文章能力の高低とは関係なく書き手自身の問題である。評価者14はこれらを測る材料として文章の【構成】や【内容】を手掛かりにしていたと言える。つまり、「文章がわかりやすい」こと「大会などのアピールができています」ことによって書き手が「自己分析ができています」「自分のことを分かって書いている」と判断していた。以上のことから文章の評価コメントのみが見られた評価者14だが、評価で重視したのは文章のうまさや正確さではなく、書き手の内面であったと言える。また日本人と外国人では審査の際に文章の言語形式の不適切さ、正確さに対する許容度が異なることもわかった。

表6 評価者14 調査回答内容まとめ

〔根拠〕	〔大切〕	〔困難〕
文章がわかりやすく（まとまりがある）、大会などのことがきちんとアピールできている（情報が書かれている）。	何故働きたいか。何がどれだけできるか、性格とかを自己分析できているか。自分のことを分かって書いているかを重視した。外国人が書いているものとして見た。もし日本人が書いたものとして見ると気になる部分（日本語）はある。	（自分の）会社では文章能力は求めているから、普段は見えていない。外国人と思って見ると甘く見てしまう。

4. 2. 2. 書き手に関する評価コメントのみの評価者（評価者9）

評価者9は40代女性で、事務職に従事している。過去の職場で製造業種の外国人従業員と同じ職場での勤務経験があり、日本人、外国人の人事担当経験がある。〔根拠〕「日本語が概ね理解出来そう」、〔大切〕「日本語が少しでも理解できるかを重視した」「日本語ができそうか」、〔困難〕「日本語の比重も変わる」等から文章をもとに書き手がどの程度の日本語能力を持っているか想像していたことがわかる。文章の正確さ等には言及せず文章から書き手を想像し評価している。また〔大切〕「どんな仕事をしてもらうか分からないが」、〔困難〕「職場の環境がわからない」から職場や条件を具体的に想定して評価していることがわかる。つまり評価者9は求められる日本語能力や経験、能力はその会社によって異なるが、日本の会社で働く以上、志望動機欄の記述自体の良し悪しよりも、その記述の仕方から仕事で行う日本語運用が可能かどうかを採用を考える際に重要だと考えていることがわかる。

表7 評価者9 調査回答内容まとめ

〔根拠〕	〔大切〕	〔困難〕
日本語がおおむね理解できそう。同職の経験があり、同じ仕事を希望しているので次の仕事も分かりそう。	(口頭で)日本語が少しでも理解できるかを重視した。どんな仕事をしてもらおうか分からないが、日本で働くのか、日本語ができるか(日報や検査記録を書けそうか)、日本での経験の有無は大切である。	職場の環境がわからないところがむずかしかった。それにより日本語の比重も変わると思う。

4. 2. 3. 文章と書き手に関する評価コメントの評価者(評価者15)

評価者15は20代男性で、製造業の企業に勤めている。〔根拠〕では主に【書き手】に関する経験や日本語能力について述べていた。また前述の評価者9と同じく、〔大切〕「文章は加味したがあまり重視しないで、書けているかよりも文から話せそうかを判断した」のように、文章ではなく書き手の普段の日本語能力を想像して評価していた。評価者15が勤め人事を担当する会社では外国人従業員の就職試験の際に履歴書等の書かれたものでは判断せず、面接をして採否を検討すると述べていた。そのため〔困難〕「本心は内面や継続性を見たいが、文章だけで見るとひっぱられてしまう」のように本来はもっと書き手自身の経験や能力、人柄等によって判断するが、文章を読むとその良し悪しに影響を受けてしまうという葛藤が見られた。

表8 評価者15 調査回答内容まとめ

〔根拠〕	〔大切〕	〔困難〕
経験があり、大会にも出て実力もある。日本語も漢字があり、コミュニケーションがとれそうな程度だと感じられる。	会社に入りたい意志が入っているか、長く働いてくれそうかを重視した。経験があればプラス。新卒でも良くて、未経験でも特にマイナスではない。ただし、転々としていたらよくない。文章は加味したがあまり重視しないで、書けているかよりも文から話せそうかを判断した。	どこを重視するかが難しかった。日本語だけではないが、本心は内面や継続性を見たいが、文章だけで見るとひっぱられてしまう。

5. まとめと今後の課題

3名の評価者の評価コメントから、評価ビリーフの違いに関わらず、全員が文章自体よりもその背後にいる書き手に注目して評価しようとしていたことがわかった。このことから、志望動機欄の指導では文章の正しさよりも読み手に良い印象を持たれるよう指導するべきだと言える。また、そのためには文章の正しさよりも経験や人柄のアピールが有効だと考えられる。なお、今回用いた文章素材は試験場面で書かれたものであり、実際の場面に比べてリソースの利用などが制限されてしまった。また、書き手の希望する仕事を自由に想定して書いてもらったため、仕事の詳細も評価者が直接知ることはできなかった。今後は履歴書の他の記述や面接等の要因も見据えたうえで、書き手、評価者共により実際の場面に近付けた条件設定での調査を行いたい。

参考文献

- 池田隆介（2012）「作文の評価基準：日本語教師と一般日本語母語話者の比較」『基盤教育センター紀要』12、21-40
- 宇佐美洋・森篤嗣・吉田さち（2009）「「生活場面で必要となる日本語書き言葉」に対する母語話者の評価—どういふ場合に、なぜ評価はばらつくのか—」『待遇コミュニケーション研究』6、33-48
- 田中真理・長阪朱美（2006）「第2言語としての日本語ライティング評価基準とその作成過程」『世界の言語テスト』国立国語研究所、253-276
- 田中真理・初鹿野阿れ・坪根由香里（1998）「第二言語としての日本語における作文評価—「いい」作文の決定要因—」『日本語教育』99、60-71