

「許容される遅刻」にみる組織社会化 -K大生の行動を事例として-

Organizational Socialization Viewed in “Allowable Late”:

Based on the Case Study of K University Students’ Behavior

伊藤 精男*

(要約)

本稿では、ある大学における「許容される遅刻」という時間管理の仕組みに着目し、それが、新入生（大学という組織への新規参入者）にどのように受け止められ、その行動傾向を形成していくか、そのプロセスについて事例分析を行った。

この仕組みは、「授業開始5分までは遅刻ではない＝急がなくてもよい」という学生の意識と行動傾向をもたらす文脈として機能するものとなった。それは、多様な性向を有する学生をある一定の意識と行動へと誘導していくものであり、当該大学の学生「らしさ」の形成につながるものと考えられた。

1. はじめに

1.1 大学への組織社会化

組織社会化とは、「新規参入者が組織の外部者から内部者へと移行していく過程」(Bauer et al.,2007,p.707)であり、その過程において組織成員として必要とされる態度や行動、知識、技能等を獲得していくことである(Van Maanen and Schein,1979)。それは、言い換えれば、当該組織において共有されている価値観やパラダイム、行動規範等を取り入れ、その組織固有の「らしさ」を獲得していくことであり、その組織の人「らしくなる」ことであるとも言い得る¹⁾。通常、組織は組織の維持・発展のために、新規参入者に対して組織側から見て望ましいと考える「らしさ」を獲得していくことを要求し、それを促進する多様な試みを実施する(組織の社会化戦略)。しかしながら、その促進策は様々な要因から必ずしも狙いどおりに機能するとは限らず、意図せざる結果をもたらすこともある。

さて、これまでの組織社会化研究は、主として職場への組織社会化を研究対象としており(たとえば、小川, 2005; 尾形, 2006, 2008; 竹内・竹内, 2009; 中原・溝上, 2014)、大学等への組織社会化研究はほとんど見ることができない。ど

らかとえば、大学生としての学び方や学生から社会人へと移行していくうえでの、言わば学生個人を対象としたキャリア形成の側面が注視されているようである(たとえば、荒木・伊達・松下, 2015)。しかしながら、当該大学の学生としてどのように大学への社会化を図るかについては、学生個人の効果的な学習促進やキャリア形成の観点のみならず、(とりわけ私立大学等においては)その大学「らしさ」(大学の校風・カラーとも言い得る)をどのように形作るかという経営上においても重要な課題として捉えることは可能であろう。その大学「らしさ」を形作る中核とも言い得る、当該学生が示す態度・行動傾向等に見られる当該大学の学生「らしさ」がどのように形成されているかを明らかにする試みは、その望ましい修正を考えたい場合の方策立案にとっても有意義なものとなりうる²⁾。

1.2 組織社会化と時間規律

組織社会化過程における学習課題についてレビューした尾形(2008)は、組織への新規参入者は大きく分けて10項目に分類される内容を身につけていく必要があることを指摘し、そのうちの一つとして「組織や職場で評価される、あるいは評価されない行動パターンや具体的な評価方法・評

論文受稿日：2016.10.11 論文受理日：2017.2.20

* ITOH, Morio：九州産業大学経営学部 准教授

(Associate Professor, Faculty of Management, Kyushu Sangyo University)

価値基準」を挙げている。尾形（2008）ではその詳細内容までは説明がなされていないが、その中に時間規律が含まれていることは推察される。たとえば、企業組織における人材育成を論じる大久保（2014）は、約束した時間を守ることは社会人としての基本中の基本であり、「約束の時間に遅れる」や「締め切りを守らない」等の時間に関するルーズさは信頼を損なう圧倒的な要素であり、それができない新人は厳しく叱るべきであると指摘する。このような時間規律は敢えて記すまでもない暗黙の了解事項として、社会人、学生を問わず、現代日本社会においてはどのような組織においても必須の社会化項目であると考えられる。

真木（2003）は、近代社会の特質として「生活の時計化」を挙げ、社会全体の生活が時計的に編成されていること、そして、そのような時間の圧力が個人に一定の生活速度や生活の型を要求していくと指摘する。そのような社会においては、「約束の時間に遅れる」という「遅刻」は、社会に張り巡らされた強い禁止事項として個人の意識と行動を支配するものとなる³⁾。そして、個人は社会全体から厳守すべき時間規律を厳しく強いられると同時に、その時間規律を犯さないように自ら主体的にそれに応えていくようになる（権、2015）。このように、時間規律はそこに属する成員に一定の生活速度や生活の型を要求し、成員の行動傾向を形成していくうえでの大きな要因になるものと考えられる。本稿で取り上げる組織社会化においては、組織がどの程度の時間規律の厳しさを求めるかが組織成員におけるそこでの生活の速度や型を決定していく大きな要因となること、そして、それが少なからず成員の行動傾向を方向づけ、その組織「らしさ」を形成する大きな要素となるものと考えられる。

1.3 大学生における遅刻

大学生における時間規律として重要視されるものは、授業への遅刻である。しかしながら、大学生における遅刻に関する研究知見は必ずしも多いとは言えず、本稿に関連するものとしては、道城・松見（2002）、金子・小暮（2005）、金城・富元（2015）等と限られたものを見る程度である。このうち金

子・小暮（2005）では授業遅刻の理由として、「寝坊」「時間の逆算が甘い」といった自分自身に関する要因に加え、「先生が遅刻に厳しくない」「授業がつまらない」等が挙げられている。また、金城・富元（2015）でも、授業遅刻の理由として「寝坊」「時間の逆算が甘い」といった理由が多く見られたこと、大学1・2年生よりも3・4年生の方が遅刻が多いことが報告されている。

上記の限られた研究では、主に遅刻理由に見られる学生本人のセルフ・コントロール要因に着目した考察がなされていると言い得るが、どのような状況下での行動であるかについては必ずしも十分な考察がなされていない。人が具体的場面でどのように行動するかは、性格特性等の個人的要因だけで決定されるものではなく、その人が置かれた状況も併せて考慮する必要がある。上記1.2で指摘したように、大学（組織）あるいは個別の教員がどの程度の時間規律の厳しさを求めるかは、学生の遅刻行動に大きな影響を与えるものと思われる。状況の影響をも考慮した考察が望まれよう。

1.4 本稿の目的

本稿では、上記に示すような問題意識に基づき、ある大学における「許容される遅刻」という時間管理の仕組みに着目し、それが、新入生（大学という組織への新規参入者）にどのように受け止められ、その行動傾向を形成していくか、そのプロセスについて事例分析を行うことを目的とする。これは、当該大学の学生「らしさ」がどのように形成され組織社会化されていくかを明らかにする一つの試みと言い得る。

2. 事例分析の視点

2.1 性向の現働化

人がある行動（実践）をとる場合に、それを説明する社会学的視座には大きく分類すると性向主義（個人が有する性格特性を含む、過去に経験したもので身体化された特性によるもの）と文脈主義（現在置かれている行為の文脈によるもの）がある。上記1.3で取り上げたように、

主に遅刻理由に見られる学生本人のセルフ・コントロール要因に着目して遅刻行動を説明しようとする研究は、性向主義に拠っているものと言える。

Lahire (1998=2013, 2012=2016) はこのような性向主義と文脈主義を組み合わせて、「性向+文脈=行動(実践)」という公式を提唱して、人(行為者)がとる行動(実践)原理を説明しようとしている。それは、「行為者の身体化した社会的諸特性と、行為の文脈の社会的諸特性が交差するところで実践を把握するというもの」(村井, 2016, p.369) にほかならない。鈴木(2015)はこのLahireの公式を踏まえて、過去のある時点で身体化した(身についた)性向が現時点における文脈において表に現れてくることを「性向の現働化」として捉えている。これは、個人が有する性格特性やそれまでの経験の累積から得られた身体化された性向が、どのような異なる文脈においてもその同一性を失うことなく現れるというのではなく、文脈の有り様によって様々な形態をとり得ることを示すものと言える。この「性向の現働化」という捉え方は、本稿の議論においては、「許容される遅刻」という時間管理の仕組み(文脈)が、多様な性向を有する学生をある一定の行動へと誘導していく可能性を考える有益な視点になるものとする⁹⁾。

2.2 アーキテクチャ

「アーキテクチャ」という概念は、人の行動を制約する条件の一つとして Lessig (1999=2001) によって提起されたものである。「アーキテクチャ」とは特定の「環境構築の様態」であり、必ずしも自覚を伴うことなく人の行動を制御するもの(あり方、設計、作られ方といったもの)と捉えることができよう。人の行動は規範や威嚇などに拠ることなく、「特定の環境」を構築することで管理されうること、つまり、行動を方向づけることが可能であるとする。この概念によれば、それが有効に機能している状況では、その当事者は自覚することなく「自然に」そう行動するように誘導され、結果として設計された意図を実現することになる。

東(2002)は、このような「アーキテクチャ」

による管理を人を取り巻く「環境管理」であると捉え、その具体例をファストフード店の硬い椅子に見ている。それによれば、ファストフード店の硬い椅子は、「来店者に長居をさせない」との店舗側の意図を具体化する特定の環境構築であり、来店者に必ずしも主観化を必要とさせることなく「自然に」そう行動するよう仕向けるものであるとする。つまり、一定の時間の経過とともに不安定化(状態の変化)をもたらす可能性が「意図的に」埋め込まれているものであると捉え得る。本稿の議論においては、「許容される遅刻」という時間管理の仕組みによって、どのように学生の行動が「自然に」誘導されていったかを捉える有益な視点になり得ると考える。

3. 「らしさ」形成の事例

3.1 事例の概要

本稿では、具体的事例として、筆者が所属するK大学における「許容される遅刻」とも言い得る時間管理の仕組みを取り上げる。K大学は、文系・理系7学部5研究科を擁する、学生・院生の全収容定員11,000名を超す規模の総合大学である。主要キャンパスの校地面積はおよそ230,000m²であり、その中に講義・研究棟や事務棟、各種運動施設が分散配置されている。学生はおおよそ所属学部ごとに分けられた校舎において、日々の講義等を受講している。

本稿では、主に筆者が所属する学部における学生の時間規律(遅刻)事例を取り上げる。筆者の所属学部は、文系3学部(全収容定員5,630名)が共用する10階建ての建物にある。学生は、その建物の主に1階から6階までにある大小の講義室・演習室にて授業を受講している。各階の教室への移動は、階段もしくはエレベーターに拠るが、学生が利用できるものは、5か所の階段と17名乗りエレベーター6機である。時限間のインターバルは10分間であり(たとえば、1時限と2時限の間)、この場合は、(日々の実態としては)エレベーターに学生が殺到して数回順番待ちということも見られる。

もちろん、日々全学生が出校しているわけでは

なく、曜日や時限によって受講者数は異なる等の変動はあるものの、筆者には時限間の学生の教室移動に関しては「混雑している」という印象がある。このような中で、本稿で取り上げる「許容される遅刻」とも言い得る時間管理の仕組みが導入された。それは、学生数が多い大学における学生の教室間移動時間と出席確認方法を考えたうえでの、「工夫された仕組み」とも言い得るものであった。

3.2 「許容される遅刻」という時間管理の仕組み

K大学では、ICカードリーダーを使って学生の授業への出席管理を行っている。学生は、学生証を各教室備え付けのICカードリーダーに授業開始時と授業終了時に計2回かざすことで「出席」が認定される⁹⁾。カードをかざす時間帯は決められており、その設定された時間帯でなければ機械的に「遅刻」や「欠席」と認定されてしまう。この出席管理の基本設定時間は表1に示すとおりである。

この仕組みでは、たとえば1時限目の授業を受講する学生は、授業開始(9:00)より10分前から開始後5分以内(9:05)に学生証をICカードリーダーにかざすことが求められる。9:05~9:15までにかざした場合は「遅刻」へ、9:15以降では「欠席」とカウントされることになる。また、授業終了時にも決められた時間内に処理を行う必要がある。たとえば1時限目の授業は10:30に終了となるが、学生証は10:20~10:40の間(つまり、前後10分以内)にかざすことが求められる。これらの授業開始時と終了時の組み合わせをもって「出席」「遅刻」「欠席」が確定されることとなる⁹⁾。

この仕組みは、学生数が多い大学における学生の教室間移動時間を考慮しつつ、かつ出席管理を厳密に行いたいとする意図から考慮された措置というものにほかならない。大学側としては、この仕組みを導入することで「学生の定時での出席を促す」ことを目的とするとしている(教員向け内部文書から)。このような方法で学生証をICカードリーダーに2回かざすことは、演習室や小規模教室等の受講者が少ない場合にはそれほど問題は起きないが、座席数200名を超えるような大教室での授業においては大変な混雑をもたらす(この規模の教室では、ICカードリーダーは前後2か所に設置されている)。それを見越して「授業開始5分までは遅刻ではない」とする「許容される遅刻」とも言い得る「5分間の猶予」が組み込まれたと言い得る。

さて、この「工夫された仕組み」が、大学側が当初意図していた「学生の定時での出席を促す」ことにつながったのか、とりわけ、そこで設定された「5分間の猶予」がどのような影響をもたらすことになったかを見ていくことにしたい。

3.3 K大生「らしさ」と時間規律

具体的な分析に入る前に、K大生に見られる「らしさ」とはどのようなものかを時間規律の側面に限ってみておくことにしたい。「らしさ」を、尼ヶ崎(1990)が指摘するように持ち合わせる属性によって説明可能であるとするれば、ある属性をその組織の多くの成員が有している場合、その属性はその組織における「らしさ」を示すものと捉えることは可能であろう。黄(1998)はブルデューのハビトゥス概念を援用して、学校組織における具

表1 ICカードリーダーを利用した出席管理の基本設定時間

時限	授業時間	出席時間	遅刻時間	確認時間
1時限	9:00~10:30	8:50~9:05	9:05~9:15	10:20~10:40
2時限	10:40~12:10	10:30~10:45	10:45~10:55	12:00~12:20
3時限	13:00~14:30	12:50~13:05	13:05~13:15	14:20~14:40
4時限	14:40~16:10	14:30~14:45	14:45~14:55	16:00~16:20
5時限	16:20~17:50	16:10~16:25	16:25~16:35	17:40~18:00
6時限	18:00~19:30	17:50~18:05	18:05~18:15	19:20~19:40
7時限	19:40~21:10	19:30~19:45	19:45~19:55	21:00~21:20

体的な経験を通じて、その組織では「当然のもの」とされることを自らの身体に刻み込み習慣化していくことで、その組織における「らしさ」を身につけていくことを論じているが、K大学において日常的に繰り返されている状況がK大生「らしさ」を形成することに係わっているものと言い得る。

その組織成員の「らしさ」を客観的あるいは量的な調査結果を示して説明することはなかなか難しい。また、そこで暮らしている当事者にとっても「当然のもの」であるとして意識化すること自体が困難であるとも言える。K大生「らしさ」もそのようなものの一つであると言えるが、ここではK大学の初年次教育を担当する部署である基礎教育センターが作成した「マナーブック」を手がかりとして説明したい。この「マナーブック」は、1年次前期に開講している「基礎ゼミナール」において「大学生活におけるマナー」を学習する際の教材として作成されたものである。この「マナーブック」は、各学部教員や基礎教育センター、学生部や教務部職員等から構成された全学的なプロジェクトチームにおいて作成されたものであり、学生生活において必須のマナーを解説したものである。そして、その作成の趣旨からすれば、そこに記された内容は現状のK大生に欠如（不足）している事項が多く盛り込まれたものであり、改善を要すると捉えている事項であるとも言い得るものである。それは、必ずしも量的に示し得るような根拠があるとは言いがたいものではあるが、K大学に属する教員や職員にとって、K大生の行動等に対して日常的に感じている「らしさ」を示しているものと言い得る。

この「マナーブック」では学内外におけるマナーに触れているが、授業におけるマナーについても多くの記載がある。たとえば、授業中の私語、居眠り、携帯電話（スマホ）の扱い等々に加え、遅刻、チャイムが鳴る前の着席といった時間規律に関する注意事項も多く見られる。すなわち、それはK大学に属する教員や職員の立場から見て、日常的に感じているK大生の時間規律に対する「ルーズさ」を示しているものに他ならない。もちろん、多くのK大生が遅刻しているというわけではないが、その時間規律感覚における一種の

「甘さ」は多くの教員・職員の感じるところとなっており、時間規律におけるK大生「らしさ」を示すものと言えよう。

3.4 分析方法の構図

本稿は、基本的には組織エスノグラフィーに基づく分析である。ただし、通常のエスノグラフィーは外部者であるエスノグラファーが当該組織に入り参与観察を行うものであるが、本稿は、組織内部者による分析である点に相違がある。一般に、内部者はそこで長期間暮らしているが故に、そこで生じている事象を「当然なこと」として疑問を感じることなく見逃してしまうことが多くなることも避けられない。そのような中で、組織内部者である筆者がこの「工夫された仕組み」に注目した背景には筆者の経歴が関係している。

筆者は、30年近く企業組織において勤務してきた後に、K大学に教員として採用された。したがって、大学教員としては2年程経過したばかりの新人であり、大学という組織にまだ完全になじんでいるとは言いがたい位置づけにある。その位置取りは、外部者であるエスノグラファーが当該組織に入り参与観察を行うことに匹敵するものとも言い得る。それゆえ、長年暮らした企業組織と比較しながら大学という組織あるいは大学生の行動等を見ることは避けられないが、とりわけ赴任した当初大きな違和感を覚えた「リアリティショック」とも言い得る経験であったものが学生の時間規律感覚（とりわけ、遅刻）であった。先に見た大久保（2014）が指摘するように、企業組織においては時間に関するルーズさは信頼を損なう決定的な要素であることから、その厳守を厳しく求められる。そのような身についた感覚からすれば、本稿で注目する「許容される遅刻」とも言い得る「5分間の猶予」は異例のものとなる。

このような筆者の現時点における位置取りは、図1に示すとおり「内部者1」の段階を経て「内部者2」の段階に差し掛かったところであるとも言い得る。大学内で行われていることに対する意味探索段階を経て、それらへの解釈が次第に日常化しつつある。ただし、筆者は教員であることからその時間規律を身につけた（つけつつある）当事

K大 (環境・文脈・状況)

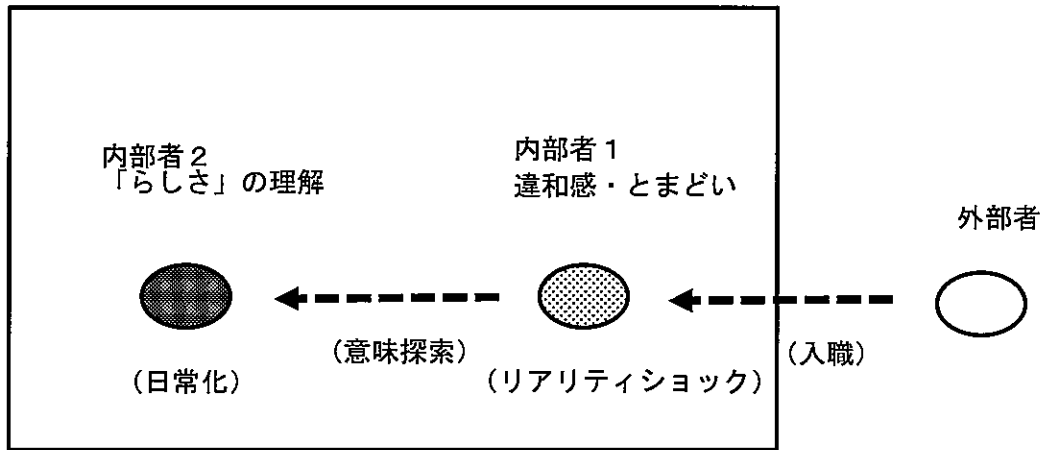


図1 エスノグラファーとしての筆者の位置取り

K大 (環境・文脈・状況)

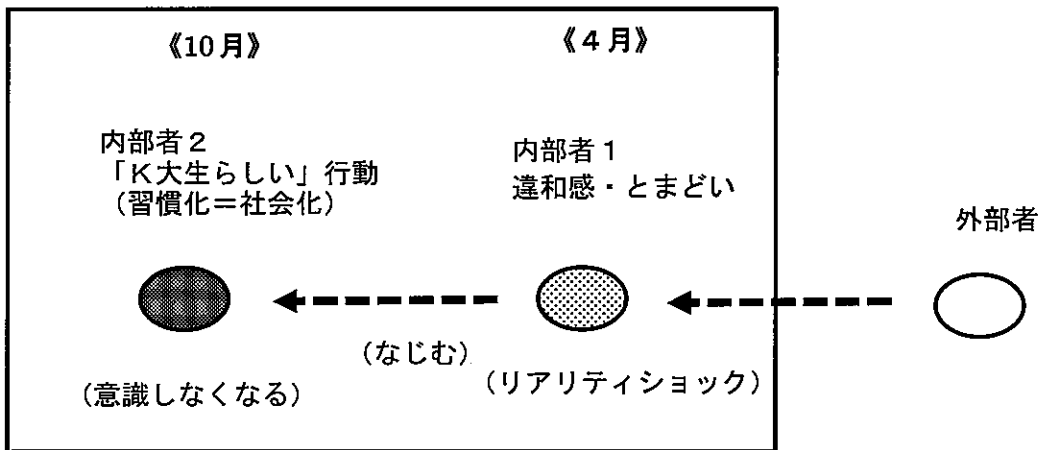


図2 インタビュー対象者の位置取り

者であるとは言えない。筆者の解釈が恣意的なものではなく妥当性あるものであることを主張するには、当事者としての学生の意識をも踏まえることが望ましい。

そこで、筆者と同様の位置取りにあると思われる、入学後6か月程度を経た1年生（大学への新規参入者）を対象としたグループインタビュー（半構造化インタビュー）を実施した。インタビュー時点における彼らの位置取りは図2に示すとおり、「内部者1」の段階を経て「内部者2」の段階に差し掛かったところであると思われる。すなわち、

大学内で経験することに対する意味探索段階を経て、当初の違和感が消えそれらが日常化しつつある時期と考えられる。その意味では、その意識や行動の変化についてインタビューで語るができる限界時期であったとも言い得る。

インタビュー対象者は、筆者のゼミを受講している学生の中から、インタビューに協力を申し出た6名である。この6名は2015年4月入学者であり、インタビュー実施時期は2015年10月であった。インタビュー内容は、時間規律のみに限らず、K大学に入学してこれまでに感じた様々な違和感（高

校時代との差を感じたこと)について自由に話してもらったこととした。インタビューの場所は、筆者の研究室であり、ジュース等を飲みながらリラックスした雰囲気の中で実施された。所用時間は約120分であった。その内容は、承諾を得てICレコーダーに録音された。データ分析にあたっては、筆者がインタビュー時に記録した聞き取りメモを録音内容で確認しながら要約したうえで、分析を加えた。

3.5 「らしくなる」プロセス

ここでは、インタビュー内容の中から、筆者が捉えていた実感に近いと解釈した内容要旨を提示しながら、彼らがどのようなプロセスを経てK大学における時間規律を身につけつつあるのかを示したい。すなわち、以下で提示されるインタビュー内容は、筆者が実感しているものを代弁しているものと言える。もちろん、インタビューの6名は個性も異なり、また、基本的な時間規律に対する考え方も同じであるとは言い難い。しかしながら、本稿で取り上げる授業における時間規律(主に遅刻)に関する意識については、大きな相違点を見出すことはできなかった。

まず、次の言説は彼らにほぼ共通する感覚を示すものであったと思われる。

授業開始から5分以内に教室に入ると「出席」扱いにするという制度は、(学生にとっては)とてもありがたい。最近の自分は、それに頼りすぎているところもあると思う・・・ふつうはきちんと(授業開始)時間前に着席しているけど、ちょっと遅れそうなときでもあまり慌てなくなった・・・入学したころは高校時代の感覚も残っていたけど・・・(先生が言うとおりに)社会の常識からすればちょっと違うかもしれないけど、ここではそれが当たりまえという感じ・・・(H.Y.さん;要旨、2015年10月12日、以下同じ)

さらに、そのような時間感覚が以下のような行動を引き起こしているとの言説もみられた。

前期ではまだ高校生の感覚が残っているので、時

間は守らないといけない(遅刻してはいけない)との感覚はあったと思う。でも、後期になるとその感覚も薄れてきたと思う。(自分の)周りの人たちもそんな感じです・・・「5分経過までは出席」というより、「15分までは遅刻扱い」「(欠席)にならない」だから、それでもよい(「遅刻」でも構わない)と考える人も多くなっているように思う・・・だから、急いで教室に駆け込むなんて思わないんじゃないかと・・・(10分間の)休み時間で、(次の授業に間に合うように)あわてて走っている人をあまり見ないですし・・・先生によっても違うけど、(成績評価で)出席は重視すると言っている先生でも、遅刻は厳密にカウントしていない感じがするし・・・(K.I.さん;要旨)

筆者がK大学に赴任して覚えた違和感の一つに、「学生の歩くスピード」の遅さがあった。もちろん、その感覚は個人的なものであり、また、通常問題とされるような事象でもない。しかしながら、上記のK.I.さんの言説にもあるように、次の授業が始まる直前でも慌てて次の教室に歩いていく、あるいは走って向かうというような光景をあまり見ることはなかった。このスピード感については、次のような言説も見られた。

(自分も含めて)教室移動の時はガラガラしている人は多い・・・全体的に歩くスピードは遅いんじゃないかと思う・・・慌てていく必要もないし・・・(授業の仕組みが違うから)高校の時とは比較できないけど、ここは時間に甘いというカルズなどころはあると思う・・・(厳密に言うと)遅刻する人も結構いると思うけど、仕組みで救われている・・・それに遅刻しても悪びれるところはなく、堂々と(教室に)入って来るし・・・特に大教室ではそんな感じ・・・ここは全体的に空気が「ゆるい」感じがする・・・(Y.I.さん;要旨)

K大学の教員は、この時間管理の仕組みをある意味「仕方ない」と思っているのではないかと推察する。筆者も赴任当初はかなり違和感を覚えたが、教室移動時間と出席管理方法を考慮すれば、次第にそれも「やむなし」と感じるようになった

ことは事実である。とりわけ、大教室での授業では開始・終了時の混雑を考慮せざるを得ず、それへの配慮を余儀なくされる。次のような言説も見られた。

(教室移動については)先生たちも配慮していると思う。特に大教室での授業などでは、移動時間のことを考えてくれていると思う・・・だいたい10分くらい前には授業を終わってくれる。カードリーダーで面倒なんですよ。一斉にみんなが群がるから行列ができて時間もかかる・・・あわててやると「欠P」(エラー)になるし・・・(K.K.さん;要旨)

授業はじめのチャイムが鳴って、すぐに授業をはじめる先生はほとんどいない・・・(学生の)移動の時間を考えてそうしているんですかね?・・・(時間どおりにはじめることを)それほど気にしていないんじゃないですか?・・・(K.N.さん;要旨)

K.N.さんの言説内容に対しては、教員によって様々な見解があるものと思われるが、筆者も含めて必ずしも許容しているわけではないように感じる。もちろん、多くの学生は授業開始前に着席しているが、前述のY.I.さんの言説に見るように、授業開始のチャイムが鳴っても堂々と入室してくる学生がいると、すぐに授業内容に入ることも難しく思えてくる。教員としては、この「工夫された仕組み」を無視することもできず、(明確に意識するか否かはともかく)それに配慮する行動をとるよう誘導されているとは言い得る⁹⁾。

組織文化を論じる加護野(1997)は、当該組織の組織文化の共有は行動レベルで判定できるとし、とりわけ日々反復される些細な行動やとっさの時に現れる行動においてその共有の深さを測ることができる¹⁰⁾と指摘した。その視点からすれば、次の言説は、K大学の学生に共有された上記に指摘されたような意識が行動レベルに埋め込まれ、実際の行動となって出現していることを示唆するものとも言える。

今日、1時限目に語学の授業があったんですが、寝

坊してしまって、それなりに急いで来たんですが、エレベーターが混んでいてそれで9:00に間に合いませんでした。階段を使おうかとも思ったけど、5分までは「出席」扱いのはずだから、そこまでしなくても・・・と思って・・・9:03には(教室に)入ったと思います。セーフでした・・・(T.N.さん;要旨)

その感覚はわかる・・・ふつうは(授業が)始まる前に着席しているけど、いざという時に「まっ、いいか・・・」という感覚があるね・・・他の人もそうじゃないかと思う・・・(H.Y.さん;要旨)

T.N.さんが1時限目の授業に遅刻した(制度上は「遅刻」にならないが)理由は、寝坊であったという。本来、この「許容される遅刻」とも言い得る「5分間の猶予」は、授業間の10分間インターバルを念頭に置いて考慮された「工夫された仕組み」であったはずである。したがって、前の授業からの移動がない1時限目の授業においては、それが大教室授業であっても早めに教室に来れば対処できることであり、この仕組みの考慮外である。また、語学授業は少人数で実施されるため、ICカードリーダーの操作で混雑が生じるということも考えにくい。もちろん、多くの学生は授業へ時間どおりに出席しているのであるが、T.N.さんの事例に見るように、本来の趣旨とは異なる行動をも許容してしまうものとなっている。このような事例が示すような「そこまでしなくても・・・」「まっ、いいか・・・」に見られるちょっとした感覚と行動が自然なものとなっているところに、K大学における時間規律や行動傾向を象徴的に見ることができるようにも思われる。そして、それは、どのような異なる状況においてもその同一性を失うことなく現れるというのではなく、K大学における授業という文脈における特殊な状況下にて出現するものであるように思われる。次の言説は、そのことを端的に表していると言い得る。

もちろん、バイトの時は違いますよ・・・(少し遅れても大丈夫という)そんなんじゃひどく怒られますからね・・・そこではちゃんとやっています。(Y.I.さん;要旨)

4. 分析および考察

事例に見たように、学生の教室間移動時間を考慮しつつ、かつ出席管理を厳密に行いたいとする意図から考慮された「工夫された仕組み」は、「授業開始5分までは遅刻ではない」とする「許容される遅刻」とも言い得る「5分間の猶予」を認めるものであった。そして、この「工夫された仕組み」は、大学側が当初意図していた「学生の定時での出席を促す」ことにつながったとは言い難い状況をもたらしたと言い得る。

本来、この「許容される遅刻」とも言い得る「5分間の猶予」は、授業間の10分間インターバルを念頭に置いて考慮された「工夫された仕組み」であった。また、インタビューの言説にも見られたように、現状では各教員が配慮して、運用上終了時刻の5~10分程度前に授業を終える工夫をしておき、ICカードリーダーの操作で混雑が生じることも稀なことになりつつある。したがって、多くの場合、次の教室への移動においてそれほどの支障は生じえないものと思われる。また、本来の趣旨からすれば、少なくとも前の授業からの移動がない1時限目の授業や3時限目の授業においては、このような「許容される遅刻」を設定する必要はないものと言える。しかしながら、現状では時間設定の方法が一律に設定されていることから、本来の趣旨を逸脱した遅刻（例えば、寝坊による遅刻）までをも許容するものとなっている⁹⁾。すなわち、インタビューの言説からも伺われるように、この仕組みが意図せざる結果として「授業開始5分までは遅刻ではない=急がなくてもよい」という学生の意識と行動傾向をもたらすアーキテクチャとして機能しているとも言い得るように思われる。

K大学では、初年次前期において「基礎ゼミナール」と称する科目を設置している。そこでは、大学での学習に関する諸事項を学ぶが、その一事項として「大学生活におけるマナー」を学習することになっている。もちろん、そこでは時間厳守の重要性が指摘されているものの、それは、日々の授業において実際に認められている時間規律とは矛盾するものとなっている。それでも、多くの学

生は授業へ時間どおりに出席しているが、「そこまでしなくても・・・」「まっ、いいか・・・」という言説に見られるような時間規律が自然な感覚と行動になっているところに、K大学における時間規律や行動傾向を象徴的に見ることができよう。

鈴木(2015)による「性向の現働化」という捉え方は、個人が有する身体化された性向は異なる文脈においてもその同一性を失うことなく現れるというのではなく、文脈の有り様によって様々な形態をとり得ることを示すものであった。この「許容される遅刻」という時間管理の仕組み(文脈)は、多様な性向を有する学生をある一定の行動へと誘導していく可能性を有するものであり、かつ、それは「バイトの時は違う」という言説に見るとおり、K大学における授業という文脈(特殊な状況下)における行動を誘発させるものであった。そしてそれは、鈴木(2015)も指摘するように、ある文脈(状況)が自動的にある種の「性向の現働化」を呼び起こすというわけではなく、そこに係わる人々との交流の中で身体化された性向を活性化していくと考えることが妥当であるように思われる。すなわち、そこでの成員間の相互作用によって現実の行動が確定していくものと捉えられよう。このように「許容される遅刻」という時間管理の仕組みは、「ここではそれが当たりまえ」とするような成員間の交流を通して、K大生「らしい」行動傾向を身につけていく文脈として機能していると言い得る。

近年、K大学では「ウィークデイ・キャンパス・ビジット(WCV)」と称する1日体験入学イベントを推し進めている。これは、従来のオープンキャンパス等の大学紹介イベントが大学および大学生の限られた一面のみを伝えるもので終わっていることを踏まえて、日常の大学および大学生の姿を見てもらうことで大学の魅力を伝え、進学への意思を高めてもらうことを企図しているものである。その際、高校生が感じるその大学「らしさ」を形作る中核とも言い得る、当該学生が示す態度・行動傾向等に見られる当該大学の学生「らしさ」は、これまで以上に重要性を有するものとなってくると言い得る。本稿で取り上げた「許容される

遅刻」という時間管理の仕組みが、K大生「らしい」行動傾向を身につけていく文脈として機能しているとするならば、その再考は意味あることであると思われる。

5. 結論

本稿の目的は、ある大学における「許容される遅刻」という時間管理の仕組みに着目し、それが、新入生にどのように受け止められ、その当該大学の学生「らしさ」形成につながるのか、そのプロセスについて事例分析を行うことを目的とした。これは、当該大学の学生「らしさ」がどのように形成され組織社会化されていくかを明らかにする一つの試みと言える。事例分析の結果から、以下のようなことが指摘される。もちろん、本稿で得られた知見は筆者による組織エスノグラフィーに基づく分析と限られたインタビュー内容の分析を基にしたものであるため、一定の限界を有しており仮説としての可能性を提示できるのみである。

この「許容される遅刻」という時間管理の仕組みは、学生の教室間移動時間を考慮しつつ、かつ出席管理を厳密に行いたいとする意図から考慮されたものであったが、それは、大学側が当初意図していた「学生の定時での出席を促す」ことにはつながらず、意図せざる結果として「授業開始5分までは遅刻ではない＝急がなくてもよい」という学生の意識と行動傾向をもたらす文脈として機能するものとなった。すなわち、この時間管理の仕組み（文脈）は、多様な性向を有する学生をある一定の行動へと誘導していくアーキテクチャとして、当該大学の学生「らしさ」の形成を促進していくものとなったと言い得る。

時間規律はそこに属する成員に一定の生活速度や生活の型を要求し、成員の行動傾向を形成していく大きな要因となる。そして、それがその組織「らしさ」を形成する大きな要素となることを考慮するならば、時間規律の仕組み設計には細心の注意を払うことが求められる。

引用文献

- 尼ヶ崎彬 (1990)『ことばと身体』勁草書房。
- 荒木淳子・伊達洋駆・松下慶太 (2015)『キャリア教育論－仕事・学び・コミュニティ』慶應義塾大学出版会。
- 東浩紀 (2002)「情報自由論 データの権力, 暗号の倫理③」『中央公論』1420,254-263.
- Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.M. & Tucker, J.S. (2007) "Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods." *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721.
- Callon, M. (2004) "The role of hybrid communities and socio-technical arrangements in the participatory design." *Journal of the Center for Information Studies*, 5, 3-10.
- 権錫永 (2015)「前近代の時間と近代の時間－交差する二つの時間」田山忠行編『時を編む人間－人文科学の時間論』北海道大学出版会, 117-145.
- 橋本毅彦・栗山茂久編 (2001)『遅刻の誕生－近代日本における時間意識の形成』三元社。
- 伊藤精男 (2013)「人材育成研究における身体の意義－新人の組織社会化を例として－」『人材育成研究』8 (1), 49-65.
- 加護野忠男 (1997)「日本企業における組織文化と価値の共有について」『組織科学』31 (2), 4-11.
- 金子智栄子・小暮由紀子 (2005)「女子大学生の遅刻に関する研究－遅刻者の状況と意識、並びに性格の特徴と学校適応感について－」『文京学院大学研究紀要』7 (1), 193-202.
- 金城志麻・富元春華 (2015)「大学生の遅刻頻度とセルフ・コントロールとの関連性」『琉球大学教育学部紀要』87, 235-245.
- Lahire, B. (1998) *L'homme pluriel: Les ressorts de l'action*. Nathan: Armand Colin. (鈴木智之訳『複数的人間 行為のさまざまな原動力』法政大学出版局, 2013)
- Lahire, B. (2012) *Monde pluriel: Penser l'unité des sciences sociales*. mars: Éditions du Seuil. (村井重樹訳『複数的世界 社会諸科学の統一性に関する

- る考察』青弓社, 2016)
- Lessig, L. (1999) *Code and Laws of Cyberspace*. New York: International Creative Management Ink. (山形浩生・柏木亮二訳『CODE-インターネットの合法・違法・プライバシー』翔泳社, 2001)
- 真木悠介 (2003) 『時間の比較社会学』岩波書店.
- 道城裕貴・松見淳子 (2002) 「大学生の遅刻・欠席行動のアセスメント」『日本行動分析学会第20回年次大会発表論文集』32.
- 村井重樹 (2016) 「訳者あとがき」Lahire, B. (2012) *Monde pluriel: Penser l'unité des sciences sociales*. Paris: Éditions du Seuil. (村井重樹訳『複数的世界 社会諸科学の統一性に関する考察』青弓社, 2016), 365-378.
- 中原淳・溝上慎一 (2014) 『活躍する組織人の探求 大学から企業へのトランジション』東京大学出版会.
- 尾形真実哉 (2006) 「リアリティ・ショックのタイポロジーと効果 - 学生から社会人への移行に沿った定性的パネル調査による分析 -」『六甲台論集 - 経営学編 - (神戸大学)』52 (4), 49-66.
- 尾形真実哉 (2008) 「若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討」『甲南経営研究 (甲南大学)』48 (4), 11-68.
- 小川憲彦 (2005) 「組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に与える影響」『人材育成研究』1 (1), 79-93.
- 大久保幸夫 (2014) 『マネジャーのための人材育成スキル』日本経済新聞出版社.
- リクルートカレッジマネジメント編集部 (2013) 「特集 進学センサス2013 - 高校生の進路選択行動を科学する -」『リクルートカレッジマネジメント』181, 6-29.
- 鈴木智之 (2015) 「ハビトゥスの共鳴 - 身体的相互作用と性向の現働化 -」『社会志林 (法政大学)』61 (4), 129-149.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2009) 「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討」『日本経営学会誌』23, 37-49.
- Van Maanen, J. & Schein, E.H. (1979) "Toward a theory of organizational socialization." in Staw, B. N. (Ed.) *Research in organizational behavior*, (Vol.1). Greenwich, CT: JAI Press, 209-264.
- 黄順姫 (1998) 『日本のエリート高校 - 学校文化と同窓会の社会史』世界思想社.
- ○ ○
- 1) 尼ヶ崎 (1990) は、「らしさ」とは持ち合わせる属性の多少で説明可能であるとする。それによれば、典型的なその組織における「らしい人」とは、多くの組織成員に見られる諸属性を数多く有している人であると言える。伊藤 (2013) は、組織社会化過程を組織文化論や正統的周辺参加論、身体技法論等を踏まえつつ、組織固有の「らしさ」(身体化された傾向性)を積み上げていくことであると指摘しているが、本稿はその観点に文脈を加えて事例を解釈するものと言える。なお、組織社会化に関する詳細な先行研究等は伊藤 (2013) を参照されたい。
- 2) リクルートカレッジマネジメント編集部 (2013) が実施した、大学進学者が進学希望校を検討する際に重視した項目についての調査において、「校風や雰囲気が良いこと」は上位にランクされている。また、同調査において、大学が実施するオープンキャンパス等のイベントにおいて進学希望者が知りたいこととして「キャンパスの雰囲気」や「在校生の様子や雰囲気」が上位に挙げられている。「在校生の様子や雰囲気」は、当該学生が示す態度・行動傾向等を通じて感じられるものであるとすれば、進学希望者の進路選択においてそれらが一定の影響を及ぼしていることが伺われる。
- 3) 日本では1873年に太陽暦が採用され、ここから正式の時刻表示法としての定時法が導入された。近代社会的な「遅刻」の概念は、このときから形成されたと言えよう (橋本・栗山, 2001)。
- 4) Callon (2004) が提唱するアクターネットワーク理論の考え方も、文脈の影響を考察するうえで同様の見解を示していると捉え得る。Callon (2004) は、人を明確に規定されたアイデンティティを有する存在としてではなく、置かれている文脈 (社会・技術的な配置・編成のあり方)

によって可変的で多様なプロフィールを有するものになりうることを指摘する。人の能力・性格・行動傾向等は、固有のもの、不変的なものではなく、置かれている環境（文脈・状況）と深く関係して変化しうるものであり、それらを一体として考慮する必要があるとする。

- 5) この出席状況を当該科目の単位付与にどのように反映させるかは、各教員の判断に委ねられている。この出席情報はオンラインで学生本人および父母にも確認できるようになっており（個人情報管理は配慮されている）、大学側としては出席情報の一元管理を行うことで、「きめ細やかな修学指導の実現」「学生の出席率の向上」そして、「学びへの動機づけ支援」を行うことを目論んでいる。ただし、ICカードリーダーの読み取り機能の問題や、学生証のかざし方等によってエラーが出ることも度々あり、各教員は学生からの申し出によって手作業による修正を行うことも多い。もちろん、この情報開示は父母等へのアピールの意味合いもあるため、教員は登録修正等を行い「正しく」出席情報登録することを求められている。
- 6) この方法の裏をかく所謂「ピー逃げ」行為（中抜け）も見られる。大教室授業における授業開始・終了時の混雑時に起こしやすいが、教員側からすればその行為を確認することはなかなか困難である。その他、裏をかく行為は様々に「工夫」され、それに対処する教員との「いたちごっこ」が続いている。
- 7) 筆者のゼミナールにおいても「K大生らしさ」の行動観察を実施している。観察項目として、動作、行動傾向、身だしなみ・服装、言葉遣い、

授業態度、日常マナー等々を設定してその特徴を把握することを試みている。そこで観察された内容は必ずしも量的に検証されたものではないが、「ONとOFFの境界があいまいである」「全体的にピリッとしたところがなくゆるい感じ」など時間意識や授業態度等に対する「ルーズさ」を指摘する報告は多い。もちろんK大生にみられる特徴は若年者一般において、あるいは他大学生においても見受けられるものである可能性は排除できず、必ずしもK大生独自のものとは言い難いかもしれないが、「K大生らしさ」を示す一つの属性であるとは言い得る。

- 8) 教員によって対応は様々である。筆者は1時限目に少人数でのゼミナール授業を持っているが、ここでは「5分間の猶予」は認めないと学生に宣言している。この「工夫された仕組み」の趣旨からすれば、それは対象外と捉えられるからである。しかしながら、2時限目の大教室授業では10分間のインターバルを考慮せざるを得ないのが実態である。開始時間に遅れて入室してくる学生が、1時限目の授業における影響で遅れたのか、または開始時間前に入室できたにも係わらず敢えてゆっくり来たのかを目視だけで判別するのは困難である。
- 9) なお、交通機関の遅延による遅刻等、必ずしも個人の責任に帰すことができない理由によるものについては遅延証明書の提出等があれば配慮するような内規が設けられている。したがって、このような理由によるものは、本稿で取り上げた「許容される遅刻」という時間管理の仕組みとは別の枠組みで考える必要があるだろう。