

就職活動における困難な体験が大学生の 自己成長感に与える影響

The effects of difficulty in job searching on university students' sense of self-growth

藤田 拓 勸*

FUJITA Hiroyuki

1. 背景と目的

1990年代初期のバブル経済崩壊後、企業が新卒採用の数を大幅に絞込んだ時期に新規学卒者となった若者は、就職氷河期世代と呼ばれ、彼らは現在も不安定な就労を余儀なくされている（日本経済新聞、2019）。日本では、企業への入口が新たに学校を卒業した層に対してのみ限定されている新卒定期採用方式（濱口、2013）が主流となっており、就職氷河期世代の現状を踏まえると、日本における新規学卒時点の就職活動は、その後のキャリアを大きく左右する重要な転機となっている。

一方、本来、学生が就職先を決めるために取り組む就職活動は、活動自体が学生の成長を促す要因になっていることも明らかにされてきた。例えば、浦上（1996）は、就職活動において、自己や職業に関する情報を集める活動や、それらを統合する活動などが、自らをより高めようとする態度や力（自己成長力）を促すことを示している。さらに、そこに内定の有無は関わらないことを明らかにしている。このように、就職活動への取り組みは、進路の決定・未決定に関わらず学生の成長を促す力を持っていることが分かっており、就職先を決めるためだけではない効用が期待できる。

しかし、新卒定期採用方式に代表される日本の伝統的な就職活動も、2020年の新型コロナウイルスによるパンデミックの発生によって、大きく変化した。これまでは、会社に足を運んで説明会を受け、面接を受けることが当たり前だったが、直接の人的交流が制限されたため、一気にオンライン化が進んだ。実際、WEBセミナーやWEB面接を導入する企業の割合は急増しており（ディスコ キャリタスリサーチ（a）、2021年10月調査）、最終面接までもがオンラインで行われたため、企業の担当者と学生が一度も会わないまま採用を終えるケースがあることも分かっている（プレシヤスパートナーズ、2021）。こういった背景もあり、先述したWEB面接等に加えて、動画面接などの形式をとる企業も増加傾向にある（ディスコ キャリタスリサーチ（a）、2021年10月調査）。これらのことから、現在の大学生が取り組んでいる就職活動は、従来の採用では求められなかった知識やスキルが求められるようになっており、学生が活動をとおして得られる自己成長感も変化しているものと考えられる。

これらの背景を受けて、本研究では、選考形式が多様化している現在の就職活動が、大学生の自己成長感にどのような影響を与えているのかを明らかにすることを目的とする。

* 埼玉工業大学キャリア支援センター助教

2. 先行研究と仮説生成

CiNiiで「就職活動」と「自己成長感」を合わせて検索を行ったところ、11件がヒットした。その中で、紀要論文を除いた一部の研究を取り上げる。

高橋（2010）、高橋・岡田（2013）は、大学生が就職活動を通じて変容し、自分が成長したと感じる主観的な感覚を「就職活動による自己成長感」と定義し、これを測定するため「就職活動の自己成長感尺度」の開発を試みた。この尺度は、入社3～5年目までの新入社員向けに実施した就職活動経験を振り返るインタビュー結果をもとに作成され、その後、量的研究を経て35項目が抽出された。 α 係数は.845から.936が示され、高い信頼性が得られたとともに、これらの項目は「他者関係の構築因子」「課題遂行スキルの獲得因子」「自己理解と自己受容因子」「社会への積極的関与因子」「感情の統因子」という5つのカテゴリーに分類された。その上で、本尺度を活用し、就職活動経験が大学生自身にどのような影響を与えているのかを検討した結果、①文系である、②（就職）活動の期間や企業との接触回数が多い、③活動の困難度が高い、④（就職活動の）結果に対する満足度が高い、という4つの条件の場合に、自己成長感が高まることが明らかとなった。

このように、就職活動が学生自身の自己成長感に肯定的な影響を与えていることは明らかにされてきたが、一方で、多様化した就職活動の選考形態が学生の自己成長感に影響を与えているかどうかを検討した研究はまだない。

そこで、本研究では、選考形式を可能な範囲で分解した上で、高橋・岡田（2013）で大学生の自己成長感にプラスの影響を与えていることが明らかとなっている「活動の困難度」を取り上げ、各選考形式の困難度と学生の自己成長感の関連を分析する。尚、この検証を実施するため、仮説は以下のとおりとした。

【仮説】就職活動の各選考において大学生が感じる困難度は、大学生の自己成長感を高める

3. 研究方法

（1）調査対象者

埼玉工業大学の就職活動を終えた学生（学部学生のみ）が対象であった。

（2）調査時期

2021年11月の1ヵ月間であった。

（3）調査方法

Googleフォームを使用して、WEBでの質問紙調査を行った。Googleフォームのリンクはメールを介して送信し、回答忘れの防止のため、複数回に分けてリマインドメールを送信した。

（4）質問紙の構成

各選考の困難度を測定する8項目と、就職活動による自己成長感を測定する35項目の、計43項目で構成した。選考形式は、「会社説明会」「書類選考」「グループディスカッション（以下、GDと表現する）」「適

性検査」「筆記試験」「オンライン面接」「動画面接」「対面面接」の8種類に分類し、それぞれの困難度を「非常に高かった」～「全くなかった」の6件と選考を経験していないことを考慮して「該当しない」を加えた7件で求めた。就職活動による自己成長感については、高橋・岡田（2013）の「就職活動による自己成長感尺度」を使用した。

4. 結果

(1) 有効回答数と回答者の属性

就職活動を終えた140名の学生から回答を得た。不適当な回答を除外した結果、125名分のデータを有効回答と捉え分析に使用した。回答者は、男性114名・女性9名・回答しない2名であった。

(2) 各選考形式の経験者数の内訳

まず、事前に洗い出した8種類の各選考形式に対して、分析対象とした125名の学生が、どの選考をどの程度経験しているかを確認した。結果はTable1のとおりだった。

Table1 各選考の経験者数と割合

選考の種類	人数	割合(%)
会社説明会	124	99.2
書類選考	125	100
GD	64	51.2
適性検査	115	92
筆記試験	120	96
オンライン面接	117	93.6
動画面接	47	37.6
対面面接	108	86.4

(3) 各選考形式の困難度の平均値

次に選考形式ごとに、学生がどの程度困難度を感じたのか、その平均値を算出した。結果はTable2のとおりだった。

Table2 各選考の困難度の平均

選考形式	困難度の平均値
会社説明会	3.0
書類選考	4.4
GD	3.9
適性検査	3.3
筆記試験	4.2
オンライン面接	4.6
動画面接	4.1
対面面接	4.8

Table3 各選考の困難度と自己成長感との相関分析結果

選考の種類	就職活動による自己成長感尺度 (下位因子)	相関係数	自由度	p
会社説明会	他者関係の構築因子	.267**	122	.003
	課題遂行スキルの獲得因子	.283**	122	.001
	自己理解と自己受容因子	.323**	122	.000
	社会への積極的関与因子	.181*	122	.045
	感情の統制因子	.257**	122	.004
適性検査	課題遂行スキルの獲得因子	.162+	113	.084
	自己理解と自己受容因子	.173+	113	.064
	感情の統制因子	.215*	113	.021
動画面接	他者関係の構築因子	.302*	45	.039
	課題遂行スキルの獲得因子	.342*	45	.019

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

(4) 各選考形式の困難度と自己成長感の相関分析結果

選考形式ごとの困難度と就職活動による自己成長感との関連性を予測するため、各選考形式の困難度

と就職活動による自己成長感尺度の5つの下位因子との間で相関分析を行った。その結果、「会社説明会」「適性検査」「動画面接」の3つの選考形式の困難度と自己成長感との間で有意な正の相関関係が見られた。詳細はTable3（相関関係が示されたもののみ掲載）に示したとおりであった。

（5）各選考形式の困難度と自己成長感の単回帰分析結果

先述の相関分析の結果を受け、有意な相関関係が見られた組み合わせで、単回帰分析を行った。結果はTable4のとおりだった。

Table4 各選考の困難度と自己成長感との単回帰分析結果

説明変数	目的変数	R^2	係数 (b)	標準誤差 (SE)	t 値	df	p 値
会社説明会	他者関係の構築因子	.07	1.94	0.64	3.06	122	.003**
	課題遂行スキルの獲得因子	.08	1.70	0.52	3.27	122	.001**
	自己理解と自己受容因子	.10	1.83	0.49	3.77	122	.000**
	社会への積極的関与因子	.03	.72	0.36	2.03	122	.045*
	感情の統制因子	.07	.77	0.26	2.94	122	.004**
適性検査	課題遂行スキルの獲得因子	.03	.85	0.49	1.75	113	.084+
	自己理解と自己受容因子	.03	.84	0.45	1.87	113	.064+
	感情の統制因子	.05	.53	0.23	2.34	113	.021*
動画面接	他者関係の構築因子	.09	1.43	0.67	2.12	45	.039*
	課題遂行スキルの獲得因子	.12	1.30	0.53	2.44	45	.019*

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

（6）仮説の検証

本研究では、「就職活動の各選考において大学生が感じる困難度は、大学生の自己成長感を高める」という仮説を検証することとした。分析の結果、「会社説明会」「適性検査」「動画面接」の困難度から就職活動による自己成長感の下位因子への予測が有意であったため、一部の選考形式で仮説は支持された。

5. 考察

（1）各選考形式の経験者数と選考ごとの困難度について

新型コロナウイルスの感染拡大によって急速に広がったオンライン面接や動画面接は、調査対象者125名中、オンライン面接は117名（94%）、動画面接は47名（38%）の学生が経験していた。ディスコ キャリタスリサーチ（b）（2021年7月）によれば、2022年の新卒採用において、オンライン面接（WEB面接）を経験した学生が98%に上り、動画面接（自己PR動画や録画面接）は、およそ4割程度であった。過去2年と比較しても、いずれも増加傾向にあり、今後DXのさらなる推進によって企業側のITインフラが整っていくことを想定すると、引き続きこの数値も増加していくことが予測される。一方、従来の選考形式である適性検査、筆記試験、対面面接等についても、高い割合で学生が経験しており、新型コロナ禍とはいえ、従来の選考形式の根強さを感じる結果であった。ただし、適性検査や筆記試験などは、新型コロナウイルスの感染が拡大する以前より、既にWEBで実施されており、新型コロナウイルスの影響を受けた事例はかなりの数が少なかったものと考えられる。

次に、各選考の困難度について、その平均値を算出した。結果として、「書類選考」「筆記試験」「オンライン面接」「動画面接」「対面面接」の困難度が、4.0以上という高い平均値を示していた。これらの選考形式は、全て合否判定が出るものと思われ、学生自身も就職活動の過程で少なからず合格・不合格の経験をしてきているものと推測される。そのため、今回調査対象とした他の選考形式と比較すると、相対的にみて困難度が高くなることは妥当だと言える。

(2) 各選考形式の困難度と大学生の自己成長感との関連

回帰分析の結果、「会社説明会」「適性検査」「動画面接」の各困難度が、就職活動による自己成長感を有意に予測していた。細かい考察に入る前に、上記3つの選考形式の定義を整理しておく。

会社説明会：企業理念や業務内容に加えて、募集要項や採用スケジュール等の選考に関わる情報も説明することで、学生がこの会社で働きたいと思うか否かを図る機会（マイナビ（a））

適性検査：受験者の能力や性格を判定し、採用の判断材料とするもの（マイナビ（b））

動画面接：自己PRや志望動機など、企業から定められた質問に対して、その質問に答えている様子を録画し、データを提出する選考方法（マイナビ（c））

以上の定義のもと、以下のとおり考察を述べる。

はじめに、選考の困難度と「他者関係の構築因子」との関連についてである。この因子は、「それまで意識してこなかった他者との関係を再認識したり、再構築したりして他者との関係が発展したこと」（高橋・岡田、2013）を表し、「会社説明会」と「動画面接」への困難度が有意に予測していた。高橋・岡田（2013）では、就職活動の困難度が高いほど人から支援を受けるため、他者との関係性が深まり、同因子における自己成長感が高くなると結論づけている。本研究では、この点に新たな知見を加える結果となった。まず、会社説明会は、選考プロセスの初期段階で実施されることが多く、企業の採用担当者の他に、先輩社員が登場する座談会等のイベントが同時に開催されることもある。つまり、学生にとっての会社説明会は、その会社の人々と初めて出会う場になっているとも言える。ディスコ キャリタス リサーチ（c）（2021年5月）によれば、学生が入社意思決定に必要な企業からのフォロー方法として、社員や他の内定者、人事担当者との交流機会を求める声が多いことが分かっている。この事実からは、学生自身がその人々と一緒に働きたいと思えるか、またその人たちがうまくやっていけそうかを判断し、最終的な入社意思決定に繋げようとする意図が読み取れる。しかし、企業の規模にもよるが、目の前に現れる担当者は会社の中でごく一部のメンバーとなる。その、ごく一部だけで入社後の人間関係を予測することは、学生にとって困難な活動であると思われる。また、動画面接については、リアルタイムで実施される面接とは違い、相手の反応を見ながら話すことができないという特徴がある。そのため、「顔の见えない他者」を意識した受け答えが求められ、かなり高度な他者との関係意識が必要になるものと考えられる。これらの困難な経験を繰り返し経験し、乗り越えた結果が内定に繋がるため、「会社説明会」と「動画面接」の困難度が、「他者関係の構築因子」の観点で自己成長感を高めていることは確かであろう。

次に、選考の困難度と「課題遂行スキルの獲得因子」との関連について考察する。この因子は、「対人スキルの向上とともに課題を遂行する手段を身につけたこと」（高橋・岡田、2013）を表し、「会社説

明会」「適性検査」「動画面接」への困難度が有意に予測していた。就職活動における事前準備は多岐にわたり、自己分析、業界・企業研究、筆記試験対策、書類選考、面接準備等が挙げられる（リクナビ、2019）。そして、「適性検査」「動画面接」についても、就職活動における事前準備の対象となると考えられ、それらはある程度、自主的に、自ら計画的に準備を重ねなければ、学生が本番で力を発揮することは難しい。この観点から言えば、事前準備段階から自律して準備に取り組まなければならない、また事前準備をしたところで確実に合格できるものでもないため、学生が困難を感じる局面であると考えられる。一方で、会社説明会は、企業側にとっては良い学生を抽出する機会になるという側面を持っている。表立って言われることは然程ないが、企業が説明会の時点で採用したい学生を抽出し、場合によっては学生に「唾をつける」こともあるのは周知の事実だろう。これらは大学や学生自身も理解をしているため、応募学生は「採用担当者の目」を気にして、良い印象を持ってもらうための事前準備をしている。例えば、身だしなみを整えることや、企業研究、質問の事前作成などである。これらの事前準備には時間を要する上、会社説明会当日は他の学生がいる前で質問をしなければならず、緊張感に疎められる環境での活動が求められる。こうした困難な活動が背景にあるため、「会社説明会」「適性検査」「動画面接」に対する困難度が、自律性や計画性などの意を含む「課題遂行スキルの獲得因子」による自己成長感を高めたものと考えられる。

3つ目に、選考の困難度と「自己理解と自己受容因子」との関連について考察する。この因子は、「自己を肯定的に受け入れられるようになったこと」（高橋・岡田、2013）を表し、「会社説明会」と「適性検査」の困難度が有意に予測していた。先に述べた通り、会社説明会は、選考プロセスの初期段階で、学生がその会社に入社したいか否かを判断する機会となっている。会社説明会で学生自身がこの会社に適しているかどうかを判断するためには、事前に自己分析を進めておく必要がある。しかし、学生が会社説明会でいくら自分がこの会社に適していると思っても、適性検査で不合格になってしまうパターンもある。他にも、安達（2019）は、メディアなどの声に流され、やりたいことに固執した就職活動を行った場合、その後のキャリア選択は望ましいものではなくなると述べている。また、第一志望の企業に入社できる可能性は3割程度であるというデータもある（産経新聞、2017）。これらを踏まえると、多くの学生は、当初自分に適していると思った企業の入社は叶わず、適性検査での不合格の経験を通して、困難を感じるものと考えられる。内定を獲得するためには、社会や企業が求めるものと、自らの意思や考えを統合する必要があるため、この過程でより自己理解が深まり、更には、自分を受け入れるという自己成長のプロセスを経ることができると考えられる。

4つ目に、選考の困難度と「社会への積極的関与因子」との関連について考察する。この因子は、「社会に対する理解が深まることで、社会に対する意識が変わり、社会の一員になる自覚が芽生え、その一員として積極的に関与しようという意識の表れ」（高橋・岡田、2013）であり、「会社説明会」の困難度が有意に予測していた。会社説明会では、事業や仕事内容を紹介しているが、当然、それらの事業や仕事は、社会や他者の役に立っていることが大前提である。エントリーシートや面接などの選考でも、社会貢献を前提においた質問をされる場合もある。これらのことから、学生にとって会社説明会は、企業を通して社会を学び、社会について考えるきっかけを与えられる場であるのと同時に、広い視野で物事を考えることが求められる一つの困難な場でもありとされる。こういった状況を踏まえて、より深く社会や企業のことを学び、学生自身がその社会や企業の中でどう働くかを描いていく必要があるため、

「社会への積極的関与因子」の観点から、自己成長感が高まったものと考えられる。

最後に、選考の困難度と「感情の統制因子」との関連について考察する。この因子は、「感情をコントロールできるようになったこと」(高橋・岡田、2013)を表し、「会社説明会」と「適性検査」の困難度が有意に予測していた。P&G(PANTENEブランドサイト)によれば、就職活動をしている学生1000人を対象としたアンケートで、81%の学生が「企業に合わせて自分を偽ったことがある」と答えていた。この状況を踏まえると、「会社説明会」や「適性検査」においても、自分を偽る学生は含まれているものと考えられる。しかし、適性検査に用いられるライ・スケールの項目は、学生が自分を偽ろうとしているか否かを判定する項目として使われており、会社説明会で自分を偽ることによって高評価を得ても、「嘘つき判定」となれば不合格に繋がるものと考えられる。自己を偽っているにもかかわらず、不合格という結果に繋がってしまう状況は、学生にとって徒労感に襲われる困難な出来事だろう。しかし、適性検査の不合格は、変えようのない事実であり、学生自身がそれを理解し、前向きな諦観で臨むことができれば、この困難は乗り越えられるはずだ。つまり、会社説明会や適性検査で自らを偽った結果、不合格になったとしても、経験を重ねる中で、感情を統制して次のステップに進めるようになれるものと推測できる。こうした見方から、「会社説明会」「適性検査」の困難度が、「感情の統制因子」における自己成長に影響を与えたものと推測できる。

6. 研究の限界と課題並びにまとめ

(1) 研究の限界と課題

研究の限界と課題について3点考えられる。

まず1点目は、調査対象者の母数が少なく、選考形式ごとの困難度と自己成長感との関連を正確に捉えられていない可能性がある。例えば、動画面接については経験者数が47名で、人数がかなり限られてしまった。この点を踏まえ、今後、対象者を増やした再調査を実施する必要がある。

次に、調査対象者が埼玉工業大学の学生に限定されているため、他大学の事例を踏まえた検討ができていない点が挙げられる。今後は、調査対象を他大学にも広げることで、より幅広い知見を積み上げていく必要があるだろう。

最後に、選考形式の分類について、

Table5 選考形式と実施方法(作成中)

選考形式	実施方法
インターンシップ	対面
	WEB
会社説明会	対面
	WEB
	動画視聴
工場見学会・現場見学会・座談会等 (会社説明会に属さないイベント)	対面
	WEB
書類選考	紙
	WEB
	データ(エクセル、PDFなど)
GD	対面
	WEB
適性検査(性格)	紙
	WEB
筆記試験	紙
	WEB
面接	対面(集団)
	WEB(集団)
	対面(個人)
	WEB(個人)
動画面接	—

分類が不十分であることが課題として挙げられる。例えば、筆記試験は、紙媒体と、テストセンターを含むWEB媒体が考えられるが、本研究ではそうした細分化された分類を考慮できていない。また、これらの選考には類似形態が含まれている一方で、各選考の質的違いは明らかにできていない。現時点で整理できた選考形式や実施方法をTable5に示しておくが、今後、こうした選考形式や実施方法の背景にある因子を明らかにすることによって、各選考の違いが明確となり、より精度の高い研究を行うことができるだろう。

(2) まとめ

本研究では、就職活動における各選考の困難度が学生の自己成長感に与える影響を検討した。結果、高橋・岡田（2013）で明らかにされた各選考の困難度と自己成長感の有意な関連の中でも、特に、「会社説明会」「適性検査」「動画面接」の選考形態における困難度が自己成長感に有意に働いていることが明らかになった。この点は、先行研究には見られなかった新規性を示すことができた部分であり、本研究の意義と言える。

各選考において学生がどの程度困難を感じるかについては、学生自身の就職活動に対する取り組み方だけに限らず、その活動に関する情報を伝えて導く就職支援者側の手腕に依るところも大きい。ただし、注意すべきは、全ての学生が就職活動において困難を感じることで、自己成長感を醸成できるわけではないという視点である。高橋・岡田（2013）は、長期間の活動や数多くの企業との接触が学生の自己成長感を高めることを明らかにした一方で、それが全ての学生に当てはまるわけではないと述べている。これは、本研究においても同様のことが言えるだろう。当然、困難な出来事である以上、それが原因で心が折れてしまって、立ち直れなくなる学生が出てくる可能性も孕んでいる。就職活動における困難な出来事を通して学生の自己成長感を促すためには、活動過程を第三者がしっかり見守り、最終着地点まで見届ける必要があるだろう。一方、過保護も問題である。社会では、自らの責任で仕事に取り組まねばならず、聊かなりとも、そこに困難は付きものである。就職活動は社会人への準備期間と考えられるため、その活動期間中に心が折れてしまえば、元も子もなくなってしまう。この観点では、就職活動を始める前、もしくは学校を卒業する前までに、自己効力感やレジリエンスを養う教育・指導を行うことも、一つの有効な方策として考えられるだろう。

【引用文献】

- 安達智子『自分と社会からキャリアを考える：現代青年のキャリア形成と支援』晃洋書房、2019
- ディスコ キャリタスリサーチ (a)「2022 年卒・新卒採用に関する企業調査－内定動向調査（2021 年10月調査）」P.5、2021
- ディスコ キャリタスリサーチ (b)「キャリアタス就活 2022 学生モニター調査結果（2021年7月発行）」P.9、2021
- ディスコ キャリタスリサーチ (c)「キャリアタス就活 2022 学生モニター調査結果（2021年5月発行）」P.7、2021
- 濱口桂一郎『若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ、2013

- マイナビ (a)「企業を魅力付けする説明会とは？」(https://saponet.mynavi.jp/guide_saiyo/detdet/20210423113504.html) (2021年1月6日閲覧)
- マイナビ (b)「押さえておきたい、適性検査の種類と対策」(<https://shinsotsu.mynavi-agent.jp/knowhow/article/aptnitude-test-measures.html>) (2021年1月6日閲覧)
- マイナビ (c)「WEB選考(動画選考)で失敗しないための対策術」(https://job.mynavi.jp/conts/2023/web_interview/) (2021年1月6日閲覧)
- 日本経済新聞「就職氷河期とは」(<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO51248190R21C19A0L91000/>) (2022年1月5日閲覧)
- プレシヤスパートナース「【22新卒採用】45.2%が最終面接を「対面での実施のみ」／41.9%が最終面接までの全ての選考でオンライン対応」(<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000054.000014754.html>) (2022年1月5日閲覧) 2021
- P&G (PANTENEブランドサイト)「#1000人の就活生のホンネ」(<https://pantene.jp/ja-jp/hair-we-go/shukatsu-hair2018>) (2021年1月6日閲覧)
- リクナビ「就活準備は何から始めたらいい？始め方を解説！」(<https://job.rikunabi.com/contents/howto/9268/>) (2021年1月7日閲覧) 2019
- 産経新聞「第1志望に入社できる学生は3割」(<https://www.sankei.com/article/20171108-BOE2ZSV2ONMMDGJDLYLBQZWXA/>) (2021年1月6日閲覧) 2017
- 高橋南海子「(3) 就職活動による自己成長感尺度作成の試み(研究発表A)」日本青年心理学会大会発表論文集、18、20-21、2010
- 高橋南海子、岡田昌毅「大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討」産業・組織心理学研究、第26巻、第2号、121-138、2013
- 浦上昌則「就職活動を通しての自己成長：女子短大生の場合」教育心理学研究、44、400-409、1996

