

# 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（継続研究）

The effects of difficulty in job searching on university students' sense  
of self-growth (continued research)

藤田 拓 勸\*

FUJITA Hiroyuki

## 1. 背景と目的

2020年初頭から世界で感染が急拡大した新型コロナウイルスは、日本の大学生の就職活動をも激変させた。かつては、会社説明会や面接等の採用活動の多くは、対面形式で行われてきた。しかし、コロナ禍の行動制限により、企業側が従来の対面形式の採用選考を実施しにくくなった。これにより広がったのが、ZoomやTeamsなどのオンラインツールを用いた非対面の採用活動である。コロナ禍が4年目に入った今、大学生にとっても、オンラインによる就職活動は当たり前になってきたように見受けられる。

藤田（2022）は、こうした新卒採用市場の変化を受け、現在の大学生の就職活動には、従来求められなかった知識とスキルが求められるようになってきている可能性を示唆した。さらに、浦上（1996）を引用した上で、就職活動が大学生の自己成長を促すというこれまでの研究結果を踏まえ、現在の就職活動が大学生の自己成長に与える影響を明らかにすることを目指した。具体的には、「就職活動の各選考段階において感じる困難度が、大学生の自己成長感を高める」という仮説の下、会社説明会やオンライン面接などの選考段階において感じる「困難度」が、大学生の自己成長感に与える影響を調査・分析した。高橋・岡田（2013）の「就職活動による自己成長感尺度」を用いて分析を行った結果、5%の有意水準で「会社説明会」の困難度が「他者関係の構築」「課題遂行スキルの獲得」「自己理解と自己受容」「社会への積極的関与」「感情の統制」へ、「適性検査」の困難度が「感情の統制」へ、「動画面接」の困難度が「他者関係の構築」「課題遂行スキルの獲得」へポジティブな影響を及ぼしていることが明らかとなった。この結果から、就職活動における困難な体験が、大学生の自己成長感に繋がると結論づけられた。

しかし、藤田（2022）では、調査対象の母数が少ないことや、選考形式の分類が不十分であることなどが課題として挙げられており、この点を解消するために、追加調査や継続研究を行うことが求められていた。そこで、本研究では「選考形式の分類が不十分であった」点に焦点を当て、より詳細に選考形式を分類した上で、それらが大学生の自己成長感に与える影響を再分析することとする。

## 2. 仮説の確認

本研究は、藤田（2022）の継続研究のため、基本的には同様の検討を行うこととしたが、変数間の関

\* 埼玉工業大学キャリア支援センター助教

係性をより分かりやすくするため、仮説の表現を変更し、以下のとおりとした。

**【仮説】 就職活動の各選考段階における高い困難度が大学生の自己成長感を高める**

**3. 研究方法**

**(1) 調査対象者と対象者への配慮**

埼玉工業大学の就職活動を終えた学生（学部学生のみ）を調査対象とした。対象者には、アンケート冒頭で、研究目的や任意回答であることを説明し、同意者のみから回答を得た。また、調査対象者の氏名と回答内容は分けて管理し、回答によって調査対象者が一切の不利益を被ることがないことを伝えた。

**(2) 調査時期**

2022年11月下旬から約3週間とした。

**(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、無回答者数を低減させる目的で、2回のリマインドメールを送信した。

Table 1 使用した選考の種類（26種類）

選考の種類
合同企業説明会（オンライン）
合同企業説明会（対面）
インターンシップ（オンライン）
インターンシップ（対面）
単独企業説明会（オンライン）
単独企業説明会（対面）
単独企業説明会（動画、資料配布のみ）
OB・OG訪問（オンライン）
OB・OG訪問（対面）
会社や工場等の見学会（オンライン）
会社や工場等の見学会（対面）
社員との面談や座談会（オンライン）
社員との面談や座談会（面談）
書類選考（手書き）
書類選考（WEBやデータ）
グループディスカッション（オンライン）
グループディスカッション（対面）
性格検査（WEB）
性格検査（手書き）
SPI等の筆記試験（WEB）
SPI等の筆記試験（手書き）
集団面接（オンライン）
集団面接（対面）
個人面接（オンライン）
個人面接（対面）
動画面接

Table 2 各選考における回答者数とその割合、並びに各選考の困難度平均値

選考の種類	回答者数		困難度 (平均値)
	"該当しない"以外の 回答者数	割合 (%)	
合同企業説明会（オンライン）	102	92.7	2.9
合同企業説明会（対面）	63	57.3	3.7
インターンシップ（オンライン）	48	43.6	3.9
インターンシップ（対面）	35	31.8	4.2
単独企業説明会（オンライン）	95	86.4	3.1
単独企業説明会（対面）	80	72.7	4.0
単独企業説明会（動画、資料配布のみ）	73	66.4	2.6
OB・OG訪問（オンライン）	36	32.7	3.4
OB・OG訪問（対面）	35	31.8	3.6
会社や工場等の見学会（オンライン）	51	46.4	3.1
会社や工場等の見学会（対面）	60	54.5	3.8
社員との面談や座談会（オンライン）	78	70.9	3.7
社員との面談や座談会（面談）	62	56.4	4.0
書類選考（手書き）	97	88.2	4.3
書類選考（WEBやデータ）	100	90.9	4.3
グループディスカッション（オンライン）	49	44.5	4.2
グループディスカッション（対面）	37	33.6	4.2
性格検査（WEB）	97	88.2	3.1
性格検査（手書き）	70	63.6	3.2
SPI等の筆記試験（WEB）	88	80.0	4.0
SPI等の筆記試験（手書き）	71	64.5	4.1
集団面接（オンライン）	48	43.6	4.1
集団面接（対面）	44	40.0	4.3
個人面接（オンライン）	97	88.2	4.3
個人面接（対面）	90	81.8	4.8
動画面接	31	28.2	4.1

#### （４）質問紙の構成

選考形式は、藤田（2022）をより詳細に整理し直し、全26種類とした。その詳細はTable 1 に示されている。各選考の困難度は、藤田（2022）と同様、「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も、前述した藤田の先行研究と同様、高橋・岡田（2013）の「就職活動による自己成長感尺度」を用いた。

### 4. 結果

#### （１）有効回答数と回答者の属性

就職活動を終えた113名から回答を得た。この中から、「すべてに同一の回答が為されているもの」や「一部に不適當な回答が与えられているもの」を除外し、110名のデータを有効回答として分析に使用した。回答者は、男性97名・女性11名・無回答2名であった。

#### （２）各選考における回答者数の内訳と困難度の平均値

事前に整理した選考形式ごとに、回答数と困難度の平均値を確認した。結果はTable 2 のとおりだった。尚、「該当しない」との回答には、分析時に回答者の母数から除外した。

#### （３）各選考形式の困難度と自己成長感の相関分析結果

初めに、選考形式ごとの困難度と、就職活動を通じての自己成長感との関連性を検証するため、各因子間で相関分析を行った。その結果、26種類中19種類の間で有意な相関性が見られた。詳細はTable 3 に示したとおりであった。

#### （４）回帰分析結果

先述の相関分析結果を受け、有意な相関関係が見られた因子間で回帰分析を行った。結果はTable 4 のとおりだった。

#### （５）仮説の検証

本研究では、藤田（2022）に倣い、「就職活動の各選考段階における高い困難度が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、5%未満の有意水準で、「社員との面談や座談会（面談）」「性格検査（WEB）」「SPI等の筆記試験（WEB）」の困難度が、自己成長感の下位因子に対して有意な正の予測を示した。そのため、一部の選考形式で仮説は支持された。一方で、「会社や工場等の見学会（対面）」「集団面接（オンライン）」では有意な予測が得られたものの、自己成長感へは負の影響を与えており、仮説と反する結果となった。

Table 3 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
合同企業説明会 (対面)	課題遂行スキルの獲得	.213+	64	.086
インターンシップ (オンライン)	他者関係の構築	-.278+	47	.053
会社や工場等の見学会 (対面)	自己理解と自己受容	-.283*	60	0.03
社員との面談や座談会 (面談)	他者関係の構築	.233+	62	0.06
	課題遂行スキルの獲得	.315*		.011
書類選考 (WEBやデータ)	課題遂行スキルの獲得	.175+	100	.078
	社会への積極的関与	.180+		.070
グループディスカッション (オンライン)	他者関係の構築	.312*	50	.024
	課題遂行スキルの獲得	.353*		.010
	社会への積極的関与	.338*		.014
	感情の統制	.301*		.030
性格検査 (WEB)	他者関係の構築	.257**	98	0.01
	課題遂行スキルの獲得	.239*		.017
	自己理解と自己受容	.185+		.065
	社会への積極的関与	.305**		.002
性格検査 (手書き)	他者関係の構築	.200+	70	.093
SPI等の筆記試験 (WEB)	社会への積極的関与	.258*	89	.013
集団面接 (オンライン)	他者関係の構築	-.242+	48	0.09
	自己理解と自己受容	-.281*		.048

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

Table 4 各選考の困難度と自己成長感との回帰分析結果

説明変数	目的変数	R <sup>2</sup>	係数 (b)	標準誤差 (SE)	t値	df	p値
合同企業説明会 (対面)	課題遂行スキルの獲得	.05	1.32	0.76	1.74	64	.086+
インターンシップ (オンライン)	他者関係の構築	.08	-2.23	1.12	-1.99	47	.053+
会社や工場等の見学会 (対面)	自己理解と自己受容	.08	-1.43	0.63	-2.28	60	.026*
社員との面談や座談会 (面談)	他者関係の構築	.05	1.75	0.93	1.89	62	.063+
	課題遂行スキルの獲得	.10	2.12	0.81	2.62	62	.011*
書類選考 (WEBやデータ)	課題遂行スキルの獲得	.03	1.23	0.69	1.78	100	.078+
	社会への積極的関与	.03	.79	0.43	1.83	100	.070+
グループディスカッション (オンライン)	他者関係の構築	.01	.75	1.16	0.65	50	.521
	課題遂行スキルの獲得	.01	.77	0.97	0.80	50	.428
	社会への積極的関与	.01	.14	0.50	0.27	50	.788
	感情の統制	.00	.06	0.42	0.14	50	.891
性格検査 (WEB)	他者関係の構築	.07	1.90	0.72	2.63	98	.010**
	課題遂行スキルの獲得	.06	1.38	0.56	2.44	98	.017*
	自己理解と自己受容	.03	.94	0.51	1.87	98	.065+
	社会への積極的関与	.09	.98	0.31	3.17	98	.002**
性格検査 (手書き)	他者関係の構築	.04	1.46	0.86	1.70	70	.093+
SPI等の筆記試験 (WEB)	社会への積極的関与	.07	.90	0.36	2.52	89	.013*
集団面接 (オンライン)	他者関係の構築	.06	-2.01	1.16	-1.73	48	.090+
	自己理解と自己受容	.08	-1.51	0.74	-2.03	48	.048*

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

## 5. 考察

### （1）各選考形式の回答者数について

オンラインもしくは非対面の選考においては、「合同企業説明会」「単独企業説明会」「書類選考（WEBやデータ）」「性格検査（WEB）」「SPI等の筆記試験（WEB）」「個人面接」で、全体（110名）の80%以上の学生が、選考の困難度について回答していた<sup>1</sup>。また、対面選考では「書類選考（手書き）」と「個人面接」が高い回答率となった。これらのデータをまとめると、現在の就職活動では、特に個人面接において、オンラインと対面形式の両方を経験する可能性が高いと言える。プレシヤスパートナーズ(2022)でも、説明会や面接を「一部オンラインで行う」と回答した企業が全体のおよそ8割に上っており、両者をハイブリッドした選考形式をとっている企業が多いようである。ただし、現在の大学生にとってみれば、旧来の就職活動であれば、対面選考への準備と対策をすれば済んでいたが、オンライン対策も並行して行わなければならない、苦労が増えていると言えるだろう。

さらに、注目すべき点は、手書きの書類選考に対する回答率の高さである。回答率は全体の88.2%として、他の選考と比較しても高い割合であった。手書き書類の提出を求める企業数を調査したデータは見当たらないが、リクルート社発行の就職ジャーナル（2021）でも、手書き履歴書とエントリーシートの書き方について触れられており、オンライン化が進む一方で、一部企業が手書き書類の提出を求めている場合もある。具体的に考えてみると、手書き書類の場合、油性ボールペンで誤字脱字なく、丁寧な文字で書き、提出は郵送や手渡しになることが多い。ミスを減らすために下書きをする、または、書き直しを繰り返す学生もいるかもしれない。こうした作業は、メールやSNSでのコミュニケーションが多い大学生にとって、就職活動における大きなハードルとなっている。一方、作成した文章をデータ保存しておけば、コピーで貼り付けて提出することが可能なオンライン履歴書は、手書きのものとは比較にならない手軽さである。企業側にとってみれば、志望度の低い学生を応募させないという点で、手書き書類にはメリットがあるものと思われる。WEB全盛の時代に、多くの応募学生を集めるには最も効率的な方法ではないかもしれないが、確実に志望度の高い学生を求める企業にとっては、有効な選考形式と考えられる。

その他の点で、藤田（2022）の調査に示された数字を見ると、動画面接については本稿においても回答率（前回37.6%、今回28.2%）が低く、似通った結果になっている。また、藤田（2022）で全体の93.6%が体験していたオンライン面接については、今回のデータを踏まえると、その多くが「個人面接」であり、「集団面接」はあまり用いられていない。就職活動では、集団面接対策に主力を注ぐ必要はないものと思われる。

### （2）選考形式の困難度について

次に、困難度に目を向けたい。本調査における困難度の集計結果を見ると、可否に繋がると思われるグループディスカッションや面接等の難易度の方が相対的に高い数値を示している。また、注目すべき

1 藤田（2022）では、「該当しない」以外の回答だった場合、当該選考を「体験した」と明記していた。しかし、困難と感じた時点で、書類提出を諦めたり、選考申込や応募を諦めたりする場合があると考えられたため、本稿ではこのように表現を変更した。

点は、書類選考とグループディスカッションを除き、同様の選考形式では、オンラインよりも対面における困難度が高く出ている点である (Table 5)。オンラインでの就職活動は、離れていた場所においても説明会を聞くことができる点や、移動の交通費や時間をかけなくてよいなどの点で、学生にメリットがあるというデータもある (エン・ジャパン社2021)。こうした諸点を鑑みれば、オンラインの方が、手軽に採用選考に参加できて困難度が低いと言えるが、それに尽きるわけではない。例えば、「コロナうつ<sup>2</sup>」は、不要不急の外出を控える必要のあった状況において生まれた言葉である。外出も出会いも儘ならぬ中、自宅でパソコンと向き合う毎日で抑うつ状態に陥り、その結果、「人と会いたくない」「外に出たくない」などのうつ症状に繋がる者もいる。オンラインよりも対面選考における困難度が高いというデータを見ると、入学当初からオンライン講義を余儀なくされた大学生のネガティブな心理的状态が読み取れる。今後、こうした背景分析を深化させることによって、大学生の就職活動環境の改善に繋がれると思料する。

### (3) 各選考形式の困難度と自己成長感との関連

選考の困難度が自己成長感を有意に予測していた (5%水準) 変数をまとめると、Table 6 のとおりとなる。この結果をもとに、自己成長感の各下位因子を考察する。

初めに「他者関係の構築」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、これは「性格検査 (WEB)」が有意に予測していた。藤田 (2022) では、「会社説明会」「動画面接」がこの変数を有意に予測しており、今回は新たな関連が見られた。SPIにおける性格検査では、「約300問の日頃の行動や考え方に関する質問への回答を統計的に処理することにより、人との接し方や仕事への取り組み方、目標の持ち方などとの関係の深いさまざまな性格特徴を測定する」(リクルートマネジメントソリューションズ) ものとされている。上述のとおり、性格検査の中には、「人との接し方」を問うものが含まれており、この点が性格検査と他者関係の構築を結び付ける要因ではないかと推測できる。こうした適性検査や性格検査の受検に関する調査では、「企業に合わせて自分を偽ったことがある」と答えた大学生が多くいることを明らかにしたものもある。企業の求める人物像と照らし合わせながら回答を考えても、さらにそれが内定に繋がるかが不明確である点を考慮すると、大学生にとっては困難な体験になり得る。また、藤田 (2022) でも述べられているとおり、自分を偽った回答には所謂、「嘘つき判定」の断が下されることもあり、不採用にも繋がるものと考えられる。こうした体験を乗り越えていく中で、不確かながらも、他者との接し方や、社会で求められるコミュニケーションスキルを学び、成長していくのであろう。

2つ目に、「課題遂行スキルの獲得」である。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、「社員との面談や座談会 (面談)」「性格検査 (WEB)」が有意に予測していた。藤田 (2022) では、「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おり、今回も同様の結果となった。就職活動における座談会は、先輩社員と学生が懇親会のような雰囲気でお話をすることが多く (リクナビ)、大学生が採用担当以外の社員と話ができ

2 厚生労働省「こころの耳」([https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus\\_info/](https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/)) によれば、明確に定義された病名や医学用語ではない。

る機会となっている。また、和やかな雰囲気の中、会社説明会ではできない質問を通して、内定を獲得するためのヒントや入社後に働くイメージを得ることもできる。しかし、こうしたイベントは、社会人と直接対する緊張感高まる困難な体験にもなり得る。また、仮に、「ざっくばらんに」「リラックスして」と言われても、「どこかで評価されているのではないか」という疑念や不安感は拭えないだろう。しかし、負の側面もあるが、こうした体験を通じて社会人としての対人スキルや、問題解決能力を伸ばすことができているのかもしれない。次に、性格検査（WEB）は、先に述べたとおり、大学生にとっては困難を感じるイベントとなっているが、内定獲得のためには、効果的な回答方法を見出していく必要があるものと思われる。即ち、性格検査を突破していく過程で、課題を遂行していく力が磨かれていくのではないだろうか。

3つ目は「自己理解と自己受容」である。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、「会社や工場等の見学会（対面）」「集団面接（オンライン）」が有意に予測していた。しかし、いずれも仮説に反し、自己成長感を「低めている」という結果になった。藤田（2022）では、会社説明会と適性検査の困難度が自己理解と自己受容を促していたが、逆効果を示す要因も含まれている。見学会は、企業が働く現場などを大学生に見せることで、働くイメージを具体的に持ってもらうことや、入社後に「こんな仕事はイメージしていなかった」という失望感を防ぐことに役立つイベントである。ただ、一方では、ポジティブな効果を含みながらも、社員との座談会と同様、大学生にとっては、完全にアウェイ空間に飛び込む緊張感高まるイベントになるものと考えられる。また、「働く現場を見る」ということは、「私には、この仕事は向いていない」「こんなふうには、自分には働けない」という自信喪失へ繋がる可能性も孕んでいる。所謂、体験が自己成長感にネガティブに作用し、自己理解と自己受容を妨げとなる場合である。集団面接（オンライン）は、他の学生との比較を余儀なくされる。その結果、自分の方が劣っていると感じると、自信喪失や苦手意識を持つ学生も出てくる。自己肯定感の低下が、人格形成にネガティブな影響をもたらすことは必然である。

「社会への積極的関与」とは、「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、「性格検査（WEB）」と「SPI等の筆記試験（WEB）」が有意に予測していた。藤田（2022）では、「会社説明会」の困難度が有意に予測していたため、先行研究にはない結果が導き出された。性格検査（WEB）については、自分を偽った回答をしたことがある大学生がいると述べてきた。つまり、合格するために、企業の求める人物像に回答を合わせようとするわけだが、そうした人物像を考えることは、その活動を通して社会をイメージすることに繋がっていく。こうした繋がりから、社会の一員になる自覚が芽生えていく可能性がある。筆記試験については、国語や算数など基礎学力を評価するためのテストもあるが、「時事問題」が出題されることも多々ある。時事問題への対策には、新聞、テレビ、インターネット、スマートフォンアプリなどでニュースを見る方法が考えられるが、昨今指摘されている若者の新聞・テレビ離れを考えると、意識的に時事ニュースを取り入れることは、大学生にとって困難な作業になると思われる。こうした中でも時事問題への対策を続け、筆記試験を突破していく過程で、社会に対する理解と自覚が徐々に芽生えてくるものと考えられる。

最後に、「感情の統制」の因子とは、「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）を表す。しかし、有意水準5%未満で見たときに、感情統制を有意に予測する要因は得られなかつ

たため、本稿での考察は省略する。

Table 5 対面・非対面の選考困難度の比較（※太字下線が数値が大きい）

選考の種類	回答者数		困難度 (平均値)
	"該当しない"以外の 回答者数	割合 (%)	
合同企業説明会 (オンライン)	102	92.7	2.9
合同企業説明会 (対面)	63	57.3	<b>3.7</b>
インターンシップ (オンライン)	48	43.6	3.9
インターンシップ (対面)	35	31.8	<b>4.2</b>
単独企業説明会 (オンライン)	95	86.4	3.1
単独企業説明会 (対面)	80	72.7	<b>4.0</b>
単独企業説明会 (動画、資料配布のみ)	73	66.4	2.6
OB・OG訪問 (オンライン)	36	32.7	3.4
OB・OG訪問 (対面)	35	31.8	<b>3.6</b>
会社や工場等の見学会 (オンライン)	51	46.4	3.1
会社や工場等の見学会 (対面)	60	54.5	<b>3.8</b>
社員との面談や座談会 (オンライン)	78	70.9	3.7
社員との面談や座談会 (面談)	62	56.4	<b>4.0</b>
書類選考 (手書き)	97	88.2	4.3
書類選考 (WEBやデータ)	100	90.9	4.3
グループディスカッション (オンライン)	49	44.5	4.2
グループディスカッション (対面)	37	33.6	4.2
性格検査 (WEB)	97	88.2	3.1
性格検査 (手書き)	70	63.6	<b>3.2</b>
SPI等の筆記試験 (WEB)	88	80.0	4.0
SPI等の筆記試験 (手書き)	71	64.5	<b>4.1</b>
集団面接 (オンライン)	48	43.6	4.1
集団面接 (対面)	44	40.0	<b>4.3</b>
個人面接 (オンライン)	97	88.2	4.3
個人面接 (対面)	90	81.8	<b>4.8</b>
動画面接	31	28.2	4.1

Table 6 各選考の困難度と自己成長感との回帰分析結果

説明変数	目的変数	R <sup>2</sup>	係数 (b)	標準誤差 (SE)	t値	df	p値
会社や工場等の見学会 (対面)	自己理解と自己受容	.08	-1.43	0.63	-2.28	60	.026*
社員との面談や座談会 (面談)	課題遂行スキルの獲得	.10	2.12	0.81	2.62	62	.011*
性格検査 (WEB)	他者関係の構築	.07	1.90	0.72	2.63	98	.010**
	課題遂行スキルの獲得	.06	1.38	0.56	2.44	98	.017*
	社会への積極的関与	.09	.98	0.31	3.17	98	.002**
SPI等の筆記試験 (WEB)	社会への積極的関与	.07	.90	0.36	2.52	89	.013*
集団面接 (オンライン)	自己理解と自己受容	.08	-1.51	0.74	-2.03	48	.048*

\*\* p < .01, \* p < .05, † p < .10



## 6. 研究の課題とまとめ

### （1）研究の限界と課題

本稿では、藤田（2022）と比較すると、選考をより細分化した状態で分析を実施することができた。しかし、以前から課題となっている「調査対象者の母数が少ないこと」「調査対象者が一つの大学に限定されていること」「選考の質的な違いを明らかにできていないこと」などは、課題として残っている。これら課題を解消する研究を、今後も継続していく必要がある。

### （2）まとめ

本研究では、藤田（2022）を基に、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再検討した。先行研究では見られなかった関連性を見出すことはできたが、先行研究と比較して一致しない結果や、マイナスの影響を与えてしまう因子、また、同様の選考内容であっても、オンラインか対面かで結果が違うものなども見受けられた。こうした結果の齟齬は、調査母数の少なさが影響している可能性も排除できないが、選考が年によって、企業によって、そして学生によって、異なる形式や定義で扱われていることも原因の一つに挙げられる。2022年には、日本経済団体連合会によって、インターンシップでの情報を、企業が採用選考で利用できるようルール改定が行われた（日本経済新聞）。従来から就職活動のルールについては形骸化が指摘されてきたが、例えば、「インターンシップ」と言っても、既にその中には説明会、書類選考、面接等、様々な要素が混在しているのが実情である。本稿では、選考の種類を細分化して分析を進めたが、種々の要素が絡み合っただけで採用活動が行われている現状では、各々の定義を完全に一致させることは難しくなっている。今後は、これらの問題点を認識しながら、より発展した研究を行っていく必要があるだろう。

### 【その他参考文献】

1. エン・ジャパン株式会社「22卒学生650名に聞く！「オンライン就活」意識調査2021」（<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/26140.html>）2021年5月26日（2023年1月11日閲覧）
2. 藤田拓勸「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」埼玉工業大学人間社会学部紀要、20、1-9、2022年3月31日
3. 株式会社プレシヤスパートナーズ「新卒採用に関する調査」（<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000072.000014754.html>）2022年5月26日（2023年1月8日閲覧）
4. 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「SPIの性格検査とは？」（<https://www.recruit-ms.co.jp/freshers/spi-002.html>）（2023年1月9日閲覧）
5. 日本経済新聞「インターン評価、採用での利用解禁へ 5日以上など条件」（<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA183810Y2A410C2000000/>）2022年4月18日（2023年1月11日閲覧）
6. 就職ジャーナル「【見本あり】履歴書・エントリーシート（ES）を手書きで美しく書くコツは？書家に本気で教えてもらった」就職ひとやすみ、2021年3月26日（2023年1月8日閲覧）
7. リクナビ「就活準備ガイド」（<https://job.rikunabi.com/contents/seminar/6750/#1>）（2023年1月8日閲覧）

- 
8. 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
  9. 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