

就職活動のオンライン化の時代における若者の就職活動不安
— 日米英3カ国の比較による検討 —

石盛 真徳・中尾 元・原田 章・長岡 千賀
デ・アウメイダ・イーゴル・打田 篤彦・上田 真由子

Job Search Anxiety among Young People in the Era of Online Recruitment: A Comparative Study of Japan, the United States, and the United Kingdom

Masanori ISHIMORI, Gen NAKAO, Akira HARADA, Chika NAGAOKA, Igor DE ALMEIDA, Atsuhiko UCHIDA, Mayuko UEDA

就職活動のオンライン化の時代における若者の就職活動不安 — 日米英3カ国の比較による検討 —

石盛 真徳・中尾 元・原田 章・長岡 千賀
デ・アウメイダ・イーゴル・打田 篤彦・上田 真由子

はじめに

コロナ禍の影響により、日本の2021年3月卒業生の就職活動には大きな変化が生じた。従来、対面で行われていた採用活動にオンラインツールが広く導入されたことに加え、採用活動の開始時期が早まる一方で途中に空白期間が生じ、全体として長期化したことが報告されている(堀, 2021a)。コロナ禍における大学卒業生の就職活動については、先行研究においていくつかの側面から検討されている。田澤(2021)は学生の地元志向に注目し、コロナ禍が地元志向を強める可能性を指摘している。また、田中(2022)は山陰地方の国立大学の学部4年生および大学院2年生を対象に、勤務地(地域)に対するこだわりが新型コロナウイルスの影響を及ぼしたかを検証した。その結果、「影響あり群」と「影響なし群」の間に有意差はみられなかったが、田中(2022)は対象となった地方国立大学の学生はもともと勤務地へのこだわりが高い傾向にあるため、有意差が現れなかった可能性を指摘している。勤務地に対する重視度は「4=とても重視している、3=少し重視している、2=あまり重視していない、1=全く重視していない」の4段階尺度で測定され、平均値が3.0を上回ったことから、学生が当初から勤務地を重視していたことが示唆される。堀(2021b)は、日本における1990年代以降の新規大卒労働市場における構造的変化として、①大卒者が新規学卒者の多数を占めるようになったこと、②就職活動のインターネット化により大学のマッチング機能が低下したこと、の2点を指摘している。そのうえで、コロ

ナ禍において面接までオンライン化されたことは大きな変化であるものの、募集・応募といった初期段階はすでにかかなりの程度オンライン化されていたことから、採用・就職活動のオンライン化は急激でありながらも一定の連続性を持つ変化であり、多くの大学生がある程度対応可能であったと論じている。

われわれは、コロナ禍という想定外の状況下で就職活動を行った2021年3月卒業生と、オンラインによる会社説明会や面接といった新たな就職活動手法が学生間で共有されるようになった2022年3月卒業生とでは、就職活動に対する不安のあり方が異なると考え、関西圏の中堅私立文系大学経営学部の卒業生を対象に調査を行った(吉田他, 2022)。その結果、試験不安および準備不足不安が就活生にとって共通してみられる不安であることに加え、情報不足不安が2021年3月卒業生に特有であることが明らかとなった。ただし、この調査は、中堅私立文系大学の経営学部卒業生に限定されており、サンプルの一般化可能性に限界がある。また、就職活動において重要性を増しているインターンシップ経験が就職活動不安に与える影響についても十分に検討されていなかった。

そこで本研究では、まず調査1において調査対象を日本全国の大学生に拡大し、オンライン化した就職活動、インターンシップ経験、および所属学部系統と就職活動不安との関連性を検討する。調査1でインターンシップおよび学部系統に注目する背景には、日本経済団体連合会・採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2020)が「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する

考え方」において示した提言がある。同提言では、従来の新卒一括採用とメンバーシップ型雇用だけでは持続的成長は困難であり、特定の職務を遂行できる能力を有する人材を確保する「ジョブ型採用」への移行の必要性が指摘されている。堀(2021b)は、経団連の「ジョブ型採用」の定義が主として技術系大学院卒に限定的に適用されている点を指摘し、人文社会科学系学生まで広く適用される根拠が乏しいと論じている。しかしながら、所属学部系統ごとに学生がどのような就職活動不安を抱えているのかを明らかにすることは依然として重要である。また、日本経済団体連合会・採用と大学教育の未来に関する産学協議会(2020)は、大学院生を対象としたジョブ型採用につながる長期インターンシップの試行を推進することも提言している。もっとも、学部生を対象とする短期インターンシップとは目的・内容において大きく異なる。日本経済団体連合会(2017)は、インターンシップを産学連携による人材育成の観点から位置づけ、採用選考とは切り離す必要性を強調していたが、文科省・厚労省・経産省(2022)は、一定の基準を満たすインターンシップで企業が得た学生情報を広報活動や採用選考に活用できるよう制度を見直している。すなわち、日本のインターンシップは、キャリア教育の一環として普及してきた従来型から、採用を重視する海外型の性格を帯びつつあるといえる(岩井, 2019)。文部科学省(2025)によれば、2023年度に日本の大学生が参加したキャリア形成支援活動のうち、就業体験を伴うキャリア教育が62.4%、汎用的能力・専門活用型インターンシップが37.5%、高度専門型インターンシップが0.1%であった。依然として、キャリア教育型が多数を占めるものの、採用と結びつく汎用的能力・専門活用型インターンシップの割合が全体の3分の1を超えるまでに増加している。実施期間別では、3週間未満の短期インターンシップが全体の約3分の2を占めており、依然として長期参加は少ない。こうした日本のインターンシップの変化を踏まえると、インターンシップ経験と就職活動不安との関連を明らかにすることは、今日的に重要な課題といえる。

続く調査2では、調査対象を米国および英国の若者へと拡大し、就職活動のオンライン化およびインターンシップ経験と就職活動不安との関連を国際比較の観点から検討する。日本のように新卒一括採用が行われていない海外では、企業はインターンシップを採用活動の一部として位置づけている(岩井, 2019)。マックス(2015)によれば、米国では企業主体のインターンシップに加えて、大学が主体となり企業の協力を得て体験学習の一形態として実施されるCo-opも多く存在する。全米大学・雇用者就職協議会(National association of colleges and employers)が2024年10月から2025年1月にかけて実施した調査報告によると、インターンシップを実施した雇用者の割合は98.0%とほぼすべての雇用者で行われており、Co-opの実施割合も50.4%と約半数にのぼった。さらに、インターンシップとCo-opの両方を実施した割合は46.6%であり、大学の半数程度がCo-opも併せて実施していることが示された。インターンシップの対象となる学年は大学3年生が最も多く、日本と共通しているが、米国では実施期間が6~12週間と長期にわたる傾向があり、これは採用後に担当させたい職務に近い業務を経験させ、十分な時間をかけてインターン生のパフォーマンスを評価する必要があるためである(マックス, 2015)。一方、英国ではインターンシップは米国発の比較的新しい概念であり、かつては知名度が限定的であったが、現在では新卒採用において不可欠なステップとして学生に認識されつつある(島田, 2015)。英国の大学はほとんどが3年制であるため、企業は2年生の夏期休暇期間中に4~8週間の有給インターンシップを提供することが一般的であり、これが英国型インターンシップモデルとして定着している(島田, 2015)。

本研究の目的は、コロナ禍を経て変化した就職活動のあり方を踏まえ、日本における大学生の就職活動不安とオンライン化・インターンシップ経験・学部系統との関連を明らかにするとともに、米国および英国との比較を通じて、国際的な視点から就職活動不安の特徴を検討することである。

調査 1

方法

調査対象者：本調査は、楽天インサイトにモニター登録している日本全国の大学3・4年生を対象に実施した。そのうち、内定を獲得して就職活動を終了した4年生502名（男性246名、女性256名）を分析対象とした。平均年齢は22.2歳（SD=.89）であった。

調査時期：2022年2月にオンラインによる質問紙調査を実施した。

調査項目：属性として、性別、年齢、居住地域（大都市／それ以外）、居住都道府県、大学進学の際の転居有無、通学時間、学部・学科（自由記述）を尋ねた。就職に関する基礎項目として、インターンシップ経験の有無（大学の単位とは関係ない授業外で参加するものに限る）、インターンシップのオンラインと対面での実施割合、就職活動状況（内定の有無など）、会社説明会のオンラインと対面での実施割合、Uターン就職について尋ねた。就職に関する心理的側面については、就職活動不安尺度（松田他, 2010）の20項目のうち、アピール不安、サポート不安、試験不安、準備不足不安、活動継続不安の5下位尺度から各2項目、計10項目を抜粋して用いた（「1=全く当てはまらない」～「5=とてもよく当てはまる」の5件法）。就職活動不安尺度（松田他, 2010）のアピール不安下位尺度をオンラインでの就職活動場面でのアピール不安を測定する形式に変更した3項目、吉田他（2022）で用いられたコロナ禍における就職活動不安を尋ねる項目のうち、オンライン選考での情報不足不安を測定する2項目、加えてオンライン就職活動の利点を尋ねるために独自に作成した4項目（例：「スケジュールの調整がしやすかった」など）を含めた計9項目を設定したオンライン選考に対する不安と利点を測定する項目として用いた（就職活動不安尺度と同様の5件法）。その他に性別、年齢、居住する都道府県、所属学部などについても尋ねた。なお、就職活動不安尺度に関しては、2021年2月時点の気持ちを振り返って回答するよう求めた。その他にSNS利用に関する質問も実施したが、本研

究では分析対象外とした。

結果と考察

基本属性

調査対象者の居住地は「大都市およびその近郊」59.8%、「それ以外」40.2%であった。通学時間は「30分未満」30.1%、「30～60分未満」25.7%、「60～90分未満」25.3%、「90分以上」18.9%であった。大学進学時の転居については、「遠隔地への進学のため転居した」29.5%、「遠隔地への進学ではないが転居した」4.2%、「転居せず元の住居から通学している」66.3%であった。「遠隔地への進学のため転居した」と回答した者のUターン就職の状況は、「Uターン就職をきめた」38.5%、「Uターン就職を考えていなかった」51.4%、「わからない」10.1%であった。

インターンシップとオンライン化の状況

インターンシップ（大学の単位とは関係ない授業外で参加するものに限る）経験については、「経験あり」59.6%、「経験なし」40.4%であった。会社説明会およびインターンシップのオンラインと対面での実施割合は、いずれも「すべてオンラインだった」と「オンラインが多く、対面は少なかった」の合計が7割程度に達しており、オンラインの活用が確認された（図1）。

因子分析

就職活動不安尺度10項目の因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、2因子が抽出された（表1）。第1因子には、就職活動不安尺度の下位尺度のうち、活動継続不安、アピール不安、サポート不安、準備不足不安の4下位尺度の計8項目が高く負荷していたことから、就職活動に対する総合的な不安に対応する因子であると判断し、「就職活動不安」因子と命名した。第2因子には就職活動不安尺度の下位尺度のうち試験不安の2項目が高く負荷していたことから、元の下位尺度の名称の通り「試験不安」因子と命名した。ただし、第1因子と第2因子の因子間相関は $r=.724$ と高かった。今後は項目を拡充した場合に、第2因子が独立した因子として抽出されるのかについて

図1 日本調査におけるインターンシップ・会社説明会のオンラインと対面での実施割合

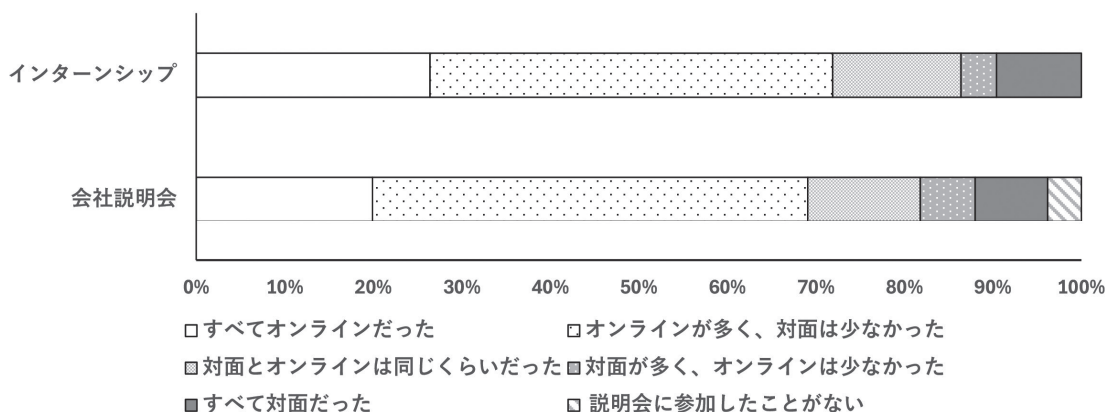


表1 日本調査の就職活動不安尺度10項目についての因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	共通性
第1因子：就職活動不安			
長い就職活動を最後まで頑張れるか不安だった	.835	.012	.711
就職活動をくじけずにやっていけるか不安だった	.834	.024	.724
就職活動について相談できる人が周りにいないのが不安だった	.792	-.039	.584
就職活動の悩みやつらさを共有できる人がいないのが不安だった	.775	-.012	.588
就職活動に対する準備をあまりやってこなかったのが不安だった	.740	.056	.611
就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安だった	.712	.127	.654
就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安だった	.709	.105	.621
自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安だった	.655	.184	.637
第2因子：試験不安			
試験にどんな問題が出題されるのか不安だった	-.059	1.012	.941
就職試験の筆記テストにどんな問題が出されるかわからず不安だった	.145	.755	.750
因子間相関 第1因子		.724	

再検証がなされることが望ましい。

オンライン選考に関する不安と利点を測定する9項目に対して同様の因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、2因子構造が得られた（表2）。「オンラインの方法では、企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安だった」などオンライン選考の不安に関連する6項目が高く負荷した第1因子を「オンライン不安」因子、「スケジュールの調整がしやすかった」などオンライン選考の利点に関連した4項目が高く負荷した第2因子を「オンライン利点」因子と命名した。以下の分析で用いるために各因子の高負荷項目の平均値を尺度得点として算出した。

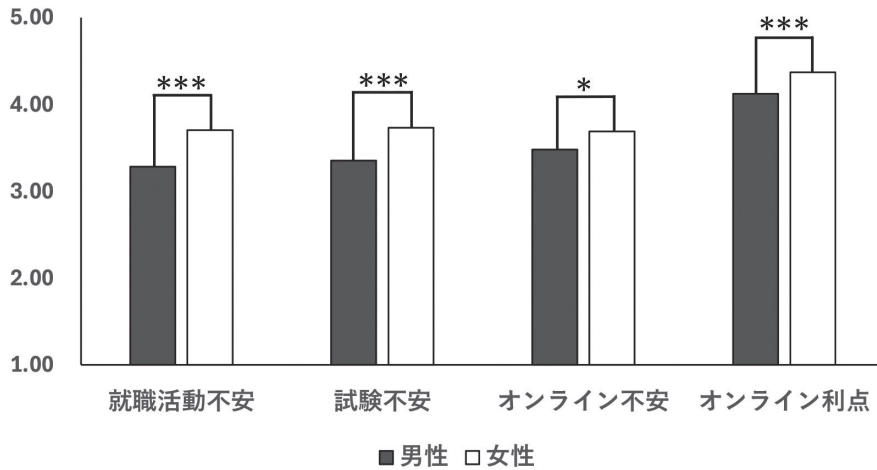
性別による差異

男女別に、各下位尺度得点の平均値に差があるのかt検定を行った。その結果、就職活動不安、試験不安、オンライン不安、オンライン利点のすべての下位尺度で有意差がみられ（順に $t(451) = 4.80, p < .001$; $t(451) = 3.41, p < .001$; $t(371) = 2.53, p = .012$; $t(371) = 3.43, p < .001$ ）、すべてで男性の平均よりも女性の平均値の方が高い傾向にあった。ただし男女ともにオンライン利点に関しては、平均値が4.0を超えており、利点を高く評価しているという結果であった（図2）。日本の大学生の就職活動不安については、本研究と同じ松田他（2010）の就職活動不安尺度を用いて検討した董他（2019）の研究でも、同様に女性の方が男性よりも有意に高い傾向にあったことが示されており、日本の大学生の特徴であるかもしれない。

表2 日本調査のオンライン選考に対する不安と利点測定9項目の因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	共通性
第1因子：オンライン不安			
オンラインの方法では、企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安だった	.778	.027	.612
オンラインの方法では、面接などでいい印象を与えられるか不安だった	.768	.025	.595
オンラインの方法では、自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安だった	.756	-.023	.568
オンライン面接について、対策方法がわからず不安だった	.642	-.184	.415
オンラインの方法が多く、会社の雰囲気がわからず不安だった	.436	.261	.288
第2因子：オンライン利点			
わざわざ行かなくて良いので楽だった	-.033	.784	.609
交通費が節約できた	.058	.750	.577
スケジュールの調整がしやすそう	-.036	.675	.450
オンラインでの面接等についても、経験するに従い慣れることができると思う	-.029	.578	.331
因子間相関 第1因子		.132	

図2 日本調査における男女別の各因子の平均値



注：* $p < .05$, *** $p < .001$

インターンシップ経験の有無による差

インターンシップ経験の有無で各下位尺度得点の平均値に差があるのか検討するためにt検定を行った結果、就職活動不安、試験不安、オンライン不安、オンライン利点のいずれにおいても有意差はみられなかった（順に $t(451) = 0.34, p = .738$; $t(451) = 0.68, p = .496$; $t(401) = 0.95, p = .342$; $t(401) = 1.68, p = .094$ ）（図3）。インターンシップ経験の有無による不安の差がなかったのは、インターンシップが実質的な選考の場の1つになっているものの、それ以外の採用ルートも存在し、また必ずしも強く志望する企業でのインターンシップを経験しているわけでもないことが影響しているかもしれない。

インターンシップの実施方式による差

インターンシップの実施方式によって、各下位尺度得点の平均値に差があるのか検討するために1要因分散分析を行った。なお、「対面が多く、オンラインは少なかった」と「すべて対面だった」は該当者数が少なかったので統合して、4水準で分析を行った（表3）。なお、欠損値のため下位尺度ごとのデータ数は異なっている。分析の結果、就職活動不安、試験不安、そしてオンライン不安では、方式の主効果は有意差でなかった（順に $F(3,279) = .86, p = .45$; $F(3,279) = .37, p = .77$; $F(3,273) = 2.10, p = .10$ ）。オンライン利点では、方式の主効果がみられた（ $F(3,273) = 4.21, p = .006$ ）。Tukey法による多重比較の結果「すべてオンライン」・「オンライン

図3 日本調査におけるインターンシップ参加経験の有無による各因子の平均値

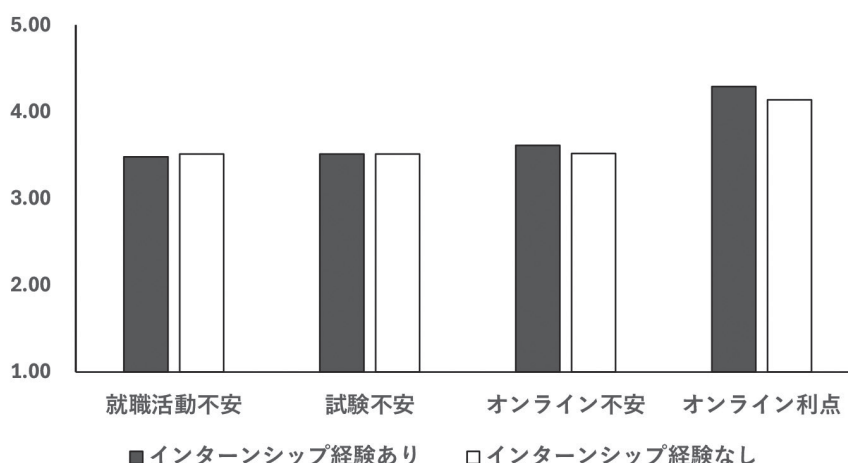


表3 日本調査におけるインターンシップの実施方式別の平均値と多重比較結果

	就職活動不安	試験不安	オンライン不安	オンライン利点
すべてオンライン	3.36 a (N=77)	3.41 a (N=77)	3.49 a (N=77)	4.30 b (N=77)
オンライン多、対面少	3.57 a (N=136)	3.54 a (N=136)	3.71 a (N=134)	4.38 b (N=134)
対面とオンライン同程度	3.39 a (N=41)	3.65 a (N=41)	3.59 a (N=42)	4.17 a,b (N=42)
対面多・すべて対面	3.50 a (N=29)	3.47 a (N=29)	3.40 a (N=24)	3.86 a (N=24)

注：同じアルファベットの水準は多重比較の結果、有意差が確認されなかったことを示す

多、対面少」と「対面多・すべて対面」との間に有意差が確認された。すなわち、オンライン形式でインターンシップに参加した学生ほど、利便性や効率性といった利点をより実感していた。

会社説明会の実施方式による差

参加した会社説明会の方式によって、各下位尺度得点の平均値に差があるか検討するために「会社説明会に参加したことがない」と回答した調査対象者を除いたうえで1要因分散分析を行った。なお、「対面が多く、オンラインは少なかった」と「すべて対面だった」は該当者数が少なかったため、それらを統合して、4水準で分析を行った(表4)。なお、欠損値のため下位尺度ごとのデータ数は異なっている。分析の結果、就職活動不安、試験不安、そしてオンライン利点では、会社説明会の方式の主効果がみられた(順に

$F(3,436) = 3.23, p = .02$; $F(3,436) = 2.80, p = .04$; $F(3,398) = 15.40, p < .001$)。オンライン不安では会社説明会の方式の主効果は有意でなかった($F(3,398) = 0.66, p = .57$)。Tukey法による多重比較の結果、就職活動不安では、「対面とオンライン同程度」と「対面多・すべて対面」の間で有意差がみられ、「対面とオンライン同程度」の平均値の方が高いという結果であった。試験不安では、「対面とオンライン同程度」と「すべてオンライン」・「対面多・すべて対面」の間で有意差がみられ、「対面とオンライン同程度」の平均値の方が高いという結果であった。「対面とオンライン同程度」の割合で会社説明会に参加した大学生は、就職活動不安と試験不安では、複数形式の説明会に対応する必要があり、心理的負担が増大していた可能性が示唆される。

学部系統による差

学部系統を文部科学省（2005）の「平成17年度学校基本調査 学部系統分類表」に従って、人文科学系、社会科学系、自然科学系、教育系の4つに分類し、一要因分散分析を行った（表5）。なお、欠損値のため尺度ごとのデータ数は異なっている。分析の結果、試験不安で主効果が有意（ $F(3, 446) = 5.04, p = .002$ ）、就職活動不安およびオンライン利点では10%水準の有意傾向がみられた（順に $F(3, 446) = 2.37, p = .07$; $F(3, 366) = 2.21, p = .087$ ）。オンライン不安では主効果が有意ではなかった（ $F(3, 366) = 0.78, p = .51$ ）。多重比較の結果、就職活動不安では教育系の平均値が人文科学系より有意に低く、教育系学生の不安水準が比較的低いことが示された。これは、教員採用試験の競争率低下（文部科学省, 2024）により採用環境が好転していることが影響している可能性がある。ただし、

教育系のオンライン選考経験者が少数であったため、今後はより大規模なサンプルによる検討が必要である。

日本調査から、インターンシップや面接におけるオンライン活用が広く定着していること、そして、インターンシップと会社説明会のいずれにおいても、オンラインでの参加割合が多かった学生は、そうでない学生よりも、オンライン化の利点をより実感しているという結果であった。ただし、会社説明会の実施方式については、複数形式の説明会に対応する必要がある場合には、心理的負担が増大し、就職活動不安と試験不安につながっている可能性が示唆された。

表4 日本調査における会社説明会の実施方式別の平均値と多重比較結果

	就職活動不安	試験不安	オンライン不安	オンライン利点
すべてオンライン	3.37 a,b (N=91)	3.36 a (N=91)	3.52 a (N=90)	4.38 c (N=90)
オンライン多、対面少	3.58 a,b (N=232)	3.59 a,b (N=232)	3.60 a (N=236)	4.34 c (N=236)
対面とオンライン同程度	3.73 b (N=58)	3.87 b (N=58)	3.65 a (N=52)	3.91 b (N=52)
対面多・すべて対面	3.28 a (N=59)	3.36 a (N=59)	3.42 a (N=24)	3.55 a (N=24)

注：同じアルファベットの水準は多重比較の結果、有意差が確認されなかったことを示す

表5 日本調査における学部系統別の各因子平均値と多重比較結果

	就職活動不安	試験不安	オンライン不安	オンライン利点
人文科学系	3.65 b (N=74)	3.87 b (N=74)	3.59 a (N=66)	4.45 a (N=66)
社会科学系	3.50 a,b (N=221)	3.60 b (N=221)	3.64 a (N=199)	4.23 a (N=199)
自然科学系	3.49 a,b (N=121)	3.41 a,b (N=121)	3.49 a (N=88)	4.18 a (N=88)
教育系	3.13 a (N=34)	3.00 a (N=34)	3.55 a (N=17)	4.13 a (N=17)

注：同じアルファベットの水準は多重比較の結果、有意差が確認されなかったことを示す

調査 2

方法

調査手続き：米国調査では、クラウドソーシングサービス「Prolific」に登録している25歳以下のフルタイム就業者を対象に調査協力の依頼を行った。

英国調査も同様に、Prolificの登録者のうち25歳以下でフルタイム就業している若者を対象とした。

調査期間：米国調査は2023年2月、英国調査は2024年2月に実施した。

調査対象者：米国調査では、フルタイム就業が確認された211名を分析対象とした。平均年齢は23.3歳 ($SD=1.34$) であり、男性123名、女性86名、その他2名であった。居住地は大都市またはその郊外が89.1%を占めた。英国調査では、フル

タイム就業者428名を分析対象とした。平均年齢は23.5歳 ($SD=1.34$)、男性162名、女性260名、その他6名であり、大都市またはその郊外の居住者は81.1%であった (表6)。

調査項目：年齢、性別、居住地域、エスニシティ、婚姻状態、業種などの基本属性に加え、現在の職業に従事している期間、雇用形態 (フルタイム/パートタイム/無職)、就職活動前のインターンシップ経験の有無、インターンシップのオンライン実施割合、就職面接のオンライン実施割合、さらにコロナ禍の就職活動への影響 (5件法：1=全く影響がなかった、2=あまり影響がなかった、3=どちらでもなかった、4=いくらか影響があった、5=とても大きな影響があった) を尋ねた。就職活動の心理的側面については、日本調査と同様に、就

表 6 米国・英国の調査対象者の属性

属性	米国		英国	
	平均(SD)/N(%)		平均(SD)/N(%)	
年齢 (歳)	23.3	(1.34)	23.5	(1.34)
性	男性	123 (58.3)	162	(37.9)
	女性	86 (40.8)	260	(60.7)
	その他	2 (0.9)	6	1.4
居住地域	大都市または郊外	188 (89.1)	347	(81.1)
	それ以外	23 (10.9)	81	(18.9)
エスニシティ	白人	126 (59.7)	305	(71.4)
	ヒスパニック	15 (7.1)	-	-
	黒人	20 (9.5)	18	(4.2)
	アジア系	42 (19.9)	71	(16.6)
	その他	8 (3.8)	33	(7.7)
婚姻状態	独身	168 (79.6)	339	(79.2)
	既婚	23 (10.9)	11	(2.6)
	事実婚	20 (9.5)	78	(18.2)
業種	農業	0 (0.0)	2	(0.5)
	ユーティリティ	3 (1.4)	10	(2.3)
	金融	26 (12.3)	48	(11.2)
	エンターテインメント	11 (5.2)	21	(4.9)
	教育	20 (9.5)	49	(11.4)
	ヘルスケア	35 (16.6)	76	(17.8)
	情報サービス	27 (12.8)	45	(10.5)
	データプロセス	16 (7.6)	21	(4.9)
	フードサービス	3 (1.4)	8	(1.9)
	ホテルサービス	2 (0.9)	3	(0.7)
	法律サービス	7 (3.3)	17	(4.0)
	印刷	0 (0.0)	6	(1.4)
	軍	2 (0.9)	2	(0.5)
その他	59 (28.0)	120	(28.0)	

職活動不安尺度（松田他, 2010）の10項目を用いたほか、オンライン選考に対する不安と態度を測定する項目9項目にも回答を求めた。質問票はすべて英語で作成した。調査票にはSNS利用に関する項目も含まれたが、本稿では分析対象外とした。

結果と考察

教育歴の特徴

米国調査対象者の96.7%が学士号を有しており、高学歴層が中心であった。一方、英国の教育制度は日本や米国とは異なるため直接比較は困難であるが、英国の対象者のうち62.7%は、大学進学に必要な資格である「Aレベル2科目以上」あるいは「ASレベル4科目以上」を取得済みであった（表7）。

職業経験の期間

現在の職業に就いてからの期間は、米国では

「6か月から1年未満」が26.7%と最も多く、英国では「2年以上」が31.8%と最も多かったが、それ以外の期間にも一定割合が分布していた（表8）。

就職活動へのコロナ禍の影響認識

現在の職に就く際の就職活動へのコロナ禍の影響については、米国では「やや影響あり」37.4%、「大いに影響あり」19.0%と、両者を合わせた影響を受けていた割合が過半数を超えていた（図4）。それに対して、英国では「やや影響あり」が30.4%と最も多かったものの、「大いに影響あり」は8.4%と少なく、両者を合わせても4割未満と影響を受けていた割合が低くなっていた。また英国では「全く影響なし」26.6%と現在の職に就く際の就職活動へのコロナ禍の影響を受けていないという結果であった。これは米国調査が2023年2月とコロナ禍の影響が残る時期に実施されたのに対し、英国調査は2024年2月に行われたので、就職

表7 米国・英国の調査対象者の教育歴

教育歴	米国		英国	
	N	(%)	N	(%)
高卒または同程度	6	(2.9)	—	—
学士	203	(96.7)	—	—
修士	1	(0.5)	—	—
5 またはそれ以上のGCSEs	—	—	63	(15.1)
その他GCSE	—	—	4	(1.0)
2 またはそれ以上のA levels, 4 またはそれ以上のAS levels	—	—	261	(62.7)
1 A level, 2-3 AS levels	—	—	30	(7.2)
AS level NVQ または equivalent	—	—	4	(1.0)
NVQ level 3, BTEC National, OND または ONC, City and Guilds Advanced Craft	—	—	24	(5.8)
NVQ level 2, BTEC General, City そして Guilds Craft	—	—	1	(0.2)
NVQ level 1	—	—	1	(0.2)
他の資格、同等の資格不明	—	—	25	(6.0)
資格なし	—	—	3	(0.7)

表8 米国・英国の調査対象者の現在の職業に就いてからの期間 (%)

	6か月未満	6か月から 1年未満	1年から 2年未満	2年以上
米国	19.5	26.7	24.8	29.0
英国	18.0	18.7	31.5	31.8

活動におけるコロナ禍の影響が薄れてきていたためと考えられる。

インターンシップの参加状況

インターンシップ経験率は、米国で56.4%、英国で35.0%であり、米国でも4割以上がインターンシップには参加しておらず、英国では3分の2程度がインターンシップに不参加という結果であった。Gray (2024) によると、全米大学・雇用者就職協議会 (National association of colleges and employers) の調査では、2024年の卒業生インターンシップ参加率は66.9%で過去最高を記録しているものの、それでも3分の2程度の参加率にとどまっており、全員が参加しているという水準には達していない。なお、2020年の参加率は60.3%、2021年の参加率は63.1%、2022年の参加率は61.0%であり、本研究の米国調査の対象者の56.4%が特に低いというわけではないといえる。英国では、Holt-White & Cullinane (2025) によれば、21～29歳の大学卒業生のインターンシップ参加率は、2018年の39%から2024年の51%へと12ポイント上昇しているが、本調査の対象者のインターンシップ参加率35.0%それを下回っている。これは英国調査の対象者に、高校卒業程度の教育歴に該当する「5またはそれ以上のGCSEs」15.1%、職業資格であるNVQ level 3等の取得者5.8%など、大卒者以外が含まれていたことが影響していると考えられる。

インターンシップの実施方式

米国では、「すべて対面だった」割合が28.9%と最も多く、「すべてオンラインだった」22.7%、「オンラインが多く、対面は少なかった」19.4%と、一定程度のオンライン化が進んでいる状況といえる結果であった。英国でも、「すべてオンラインだった」26.4%と「すべて対面だった」25.2%が同程度であり、「オンラインが多く、対面は少なかった」が17.1%と、やはりオンライン実施が広がっていた (図5)。

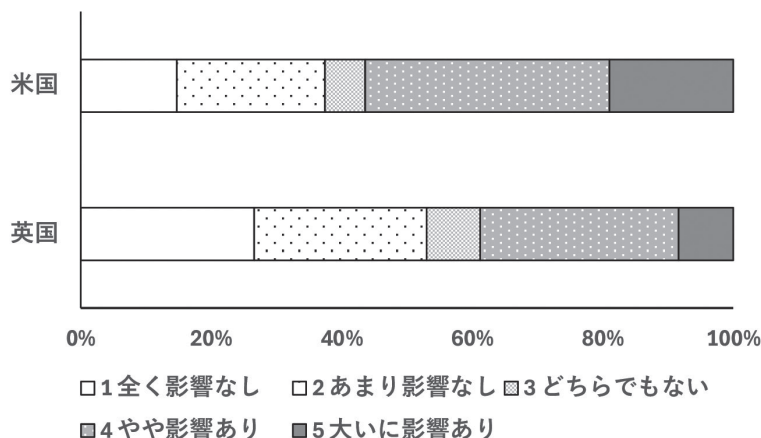
面接の実施方式

面接の形態については、「すべてオンラインだった」が両国ともに最多で、米国44.1%、英国35.5%であった。それに対して「すべて対面だった」は米国18.5%、英国25.5%にとどまり、オンライン面接が主流化していることがわかる。米国と英国を比較すると、米国の方が「すべてオンラインだった」の割合が英国よりも約10ポイント高く、「すべて対面だった」の割合が7ポイント低く、より面接のオンライン化が進んでいる状況にあった。これは国土の広さによる移動にかかるコストの大きさを反映していると考えられる (図6)。

因子分析

米英調査の就職活動不安尺度10項目について因子分析 (最尤法, プロマックス回転) を行った結果、2因子が抽出された (表9)。第1因子には、就職活動不安尺度の下位尺度のうち、活動継続不安、ア

図4 米英調査における現在の職に就く際の就職活動へのコロナ禍の影響



ピール不安、準備不足不安、試験不安の4下位尺度の計8項目が高く負荷していたことから、就職活動に対する総合的な不安に対応する因子であると判断し、「就職活動不安」因子と命名した。第2因子には就職活動不安尺度の下位尺度のうちサポート不安の2項目が高く負荷していたことから、元の下位尺度の名称の通り「サポート不安」因子と命名した。日本調査では、下位尺度の「試験不安」因子が独自因子として抽出されたのに対し、米英調査では、「サポート不安」因子が独立した因子として抽出された点が、特徴的である。新卒一括採用制度のない米国・英国では、卒業後も長期にわたって個別に就職活動を行う必要があり、支援体制の不足に対する不安であるサポート不安が独立して認識されていることを示した結果といえる。

オンライン選考に対する不安と利点を測定する9項目の因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、2因子が抽出された（表10）。「オン

ラインの方法では、企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安だった」などオンライン選考の不安に関連する6項目が高く負荷した第1因子を「オンライン不安」因子、「スケジュールの調整がしやすかった」などオンライン選考の利点に関連した4項目が高く負荷した第2因子を「オンライン利点」因子と命名した。オンライン選考に対する不安と利点を測定する9項目の因子構造は、日本調査と米英調査とは同一であり、オンライン選考に対する不安・利点の認知構造については、文化的差異はみられなかった。以下の分析で用いるために各因子の高負荷項目の平均値を尺度得点として算出した。

国別比較

国別の就職活動不安、サポート不安、オンライン不安、およびオンライン利点の各因子の平均値に差があるのかを確認するためにt検定を実施した。その結果、オンライン利点（米国M=3.94、

図5 米英調査におけるインターンシップ実施方式の割合

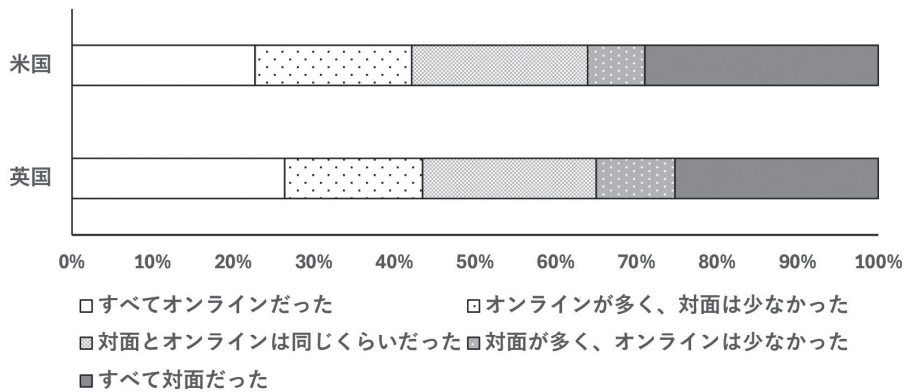
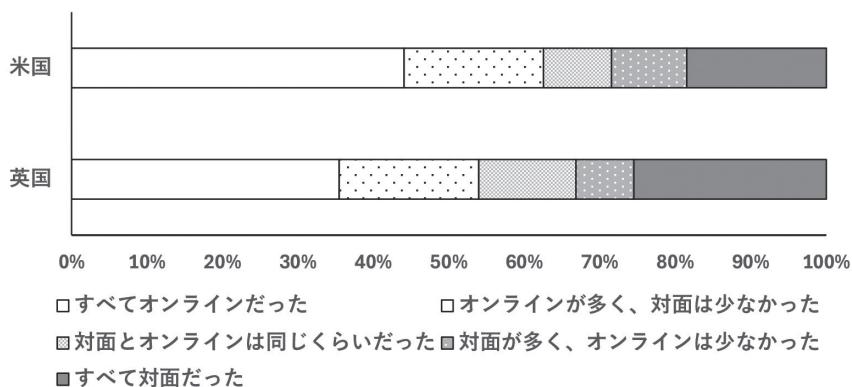


図6 米英調査における面接実施方式の割合



英国M=3.49)においてのみ有意差が確認された ($t(637) = 6.66, p < .001$)。その他のオンライン不安 (米国M=2.98、英国M=2.86)、就職活動不安 (米国M=3.21、英国M=3.16)、およびサポート不安 (米国M=2.66、英国M=2.62) には有意差はみられなかった (順に $t(637) = 1.33, p = .18, t(637) = .55, p = .58, t(637) = .36, p = .72$) (図7)。米国の方がオンライン利点をより高く評価していたのは、やはり国土の広さのために高い時間的・金銭的移動コストをオンライン化によって節約できる利点が大きいと考えられる。

男女別比較 (米国)

米国での各因子の男女間の平均値 (就職活動不

安: 男性M=3.13、女性M=3.32、サポート不安: 男性M=2.79、女性M=2.49、オンライン不安: 男性M=2.97、女性M=3.00、およびオンライン利点: 男性M=3.88、女性M=4.02) の差についてt検定を実施した結果、いずれの因子においても有意差は認められなかった (順に $t(207) = 1.19, p = .23; t(207) = 1.72, p = .08; t(207) = 0.16, p = .87; t(207) = 1.03, p = .30$) (図8)。米国では、日本と異なり、男女による就職活動の心理的差異は確認されなかった。

男女別比較 (英国)

英国での各因子の男女間の平均値 (就職活動不安: 男性M=3.05、女性M=3.22、サポート不安: 男性M=2.66、女性M=2.58、オンライン不安: 男性M=

表9 米英調査の就職活動不安尺度10項目の因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	共通性
第1因子：就職活動不安			
就職活動に対する準備をあまりやってこなかったのが不安だった	.953	-.076	.824
就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安だった	.927	-.047	.808
就職試験の筆記テストにどんな問題が出されるかわからず不安だった	.733	.022	.557
試験にどんな問題が出題されるのか不安だった	.685	.040	.504
就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安だった	.684	-.024	.448
自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安だった	.647	.046	.458
就職活動をくじげずにやっていけるか不安だった	.606	.178	.532
長い就職活動を最後まで頑張れるか不安だった	.601	.194	.543
第2因子：サポート不安			
就職活動について相談できる人が周りにいないのが不安だった	-.017	.927	.840
就職活動の悩みやつらさを共有できる人がいないのが不安だった	.036	.878	.811
因子間相関 第1因子		.620	

表10 米英調査のオンライン選考に対する不安と利点測定9項目の因子分析結果

項目	第1因子	第2因子	共通性
第1因子：オンライン不安			
オンラインの方法では、自分の言いたいことを上手く企業側に伝えられるか不安だった	.957	-.038	.896
オンラインの方法では、企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安だった	.915	-.047	.814
オンラインの方法が多く、会社の雰囲気がわからず不安だった	.802	.001	.644
オンラインの方法では、面接などでいい印象を与えられるか不安だった	.747	.127	.631
オンライン面接について、対策方法がわからず不安だった	.706	-.013	.493
第2因子：オンライン利点			
わざわざ行かなくて良いので楽だった	-.004	.883	.777
スケジュールの調整がしやすかった	-.039	.851	.706
交通費が節約できた	.044	.782	.634
オンラインでの面接等についても、経験するに従い慣れることができた	.010	.594	.356
因子間相関 第1因子		.293	

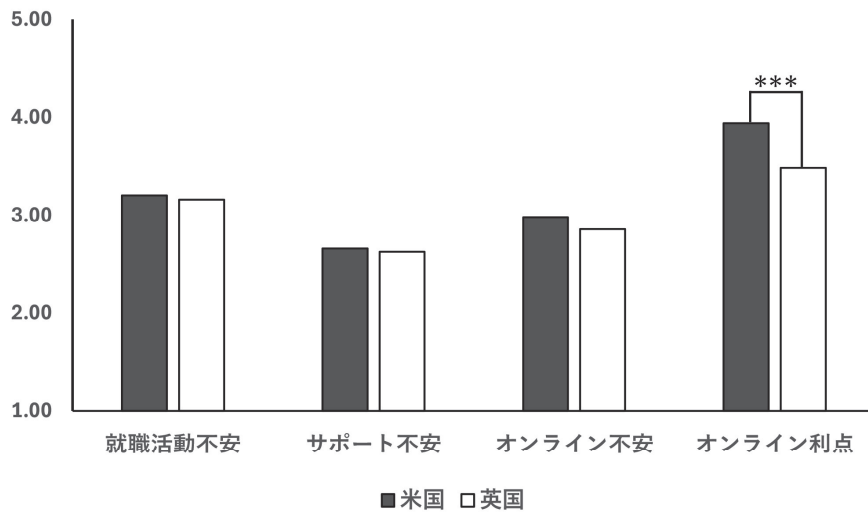
2.85、女性 $M=2.85$ 、およびオンライン利点：男性 $M=3.55$ 、女性 $M=3.44$)の差について t 検定を実施した結果、就職活動不安においてのみ男女の平均値に有意差がみられた($t(420)=2.11, p=.04$) (図9)。その他のサポート不安、オンライン不安、オンライン利点では有意差はみられなかった(順に $t(420)=0.69, p=.49$; $t(420)=0.01, p=.99$; $t(420)=1.41, p=.16$)。英国の女性は、男性よりも総合的な就職活動不安が高いという結果で、まったく男女差がみられなかった米国よりも、すべての下位尺度で女性の就職活動不安が高い日本と類似した結果であったといえる。ただし、英国では女性の就職活動不安でも $M=3.22$ とそれほど不安が高いという

わけではなかった。

インターンシップ実施方式による差

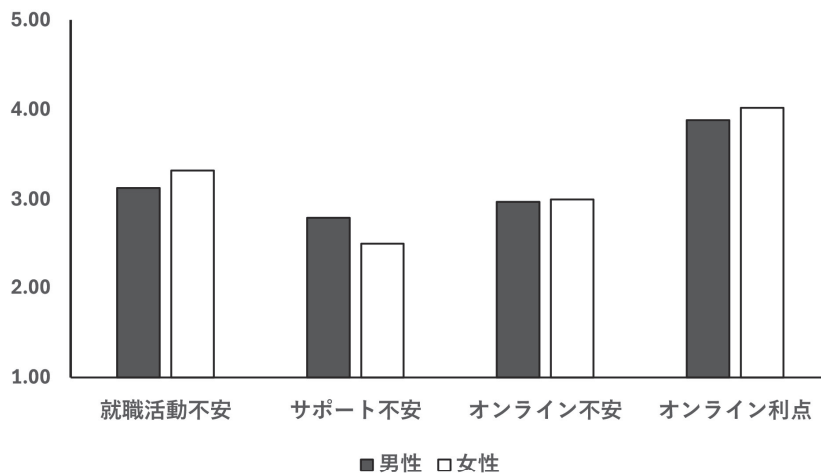
米英調査で参加したインターンシップ実施方式によって、各下位尺度得点の平均値に差があるか検討するために1要因分散分析を行った(表11)。その結果、就職活動不安とサポート不安では、実施方式の主効果は有意差でなかったが(順に $F(4,634)=1.18, p=.32$; $F(4,634)=1.58, p=.19$)、オンライン不安とオンライン利点では主効果が有意であった(順に $F(4,634)=4.25, p=.002$; $F(4,634)=5.54, p<.001$)。Tukey法による多重比較の結果、オンライン不安では、「オンライン多、対面少」・

図7 米英調査における各因子の平均値



注：*** $p<.001$

図8 米国調査における男女別各因子の平均値



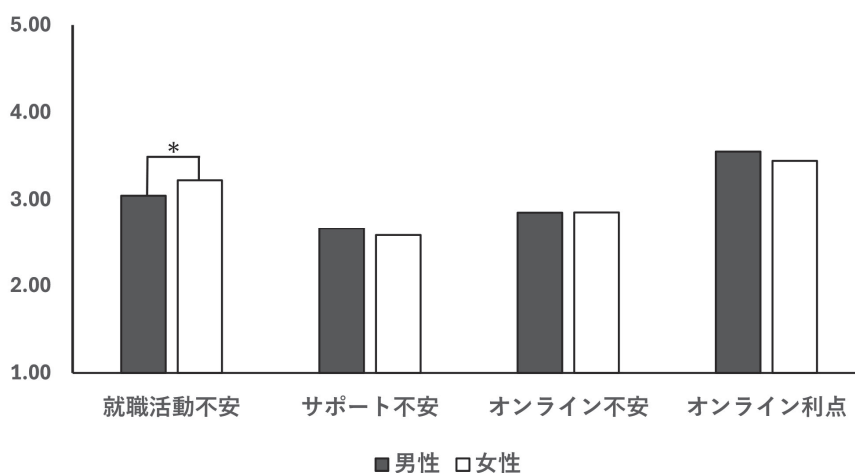
「対面多、オンライン少」と「すべて対面」の間で有意差がみられ、「すべて対面」の平均値の方が低いという結果であった。これは参加したインターンシップの方式が「すべて対面」であった場合、オンライン不安を感じる機会がないためであろう。オンライン利点では、「すべてオンライン」・「オンライン多、対面少」・「対面とオンライン同等」と「すべて対面」との間に有意差がみられ、「すべて対面」の平均値の方が低いという結果であった。インターンシップが「すべて対面」の場合、オンライン利点を感じる機会がないためであろう。

面接実施方式による差

米英調査で、面接方式によって、各下位尺度得点の平均値に差があるか検討するために1要因分散分析を行った(表12)。その結果、就職活動不安とサポート不安では、主効果が有意でなかった

(順に $F(4,634) = 1.23, p = .30$; $F(4,634) = 2.23, p = .07$)。それに対して、オンライン不安とオンライン利点では主効果が有意であった(順に $F(4,634) = 8.99, p < .001$; $F(4,634) = 36.05, p < .001$)。Tukey法による多重比較の結果、オンライン不安では、「すべて対面」と他の水準との間で有意差がみられ、「すべて対面」の平均値の方が低いという結果であった。これはインターンシップの方式の場合と同様に、面接方式が「すべて対面」であった場合、オンライン不安を感じる機会がないためであろう。オンライン利点では、「すべてオンライン」・「オンライン多、対面少」、「対面とオンライン同等」と「対面多、オンライン少」、そして「すべて対面」との間に有意差がみられた。オンライン面接の経験が多いほど、オンライン形式の利便性を高く評価する傾向が示された。

図9 英国調査における男女別各因子の平均値



注：* $p < .05$

表11 米英調査のインターンシップ実施方式別の平均値と多重比較の結果

	就職活動不安	サポート不安	オンライン不安	オンライン利点
すべてオンライン (N=161)	3.15 a	2.74 a	2.90 a,b	3.78 b
オンライン多、対面少 (N=114)	3.18 a	2.68 a	3.06 b	3.72 b
対面とオンライン同程度 (N=138)	3.21 a	2.51 a	2.92 a,b	3.70 b
対面多、オンライン少 (N=57)	3.40 a	2.85 a	3.24 b	3.64 a,b
すべて対面 (N=169)	3.09 a	2.53 a	2.65 a	3.39 a

注：同じアルファベットの水準は多重比較の結果、有意差が確認されなかったことを示す

総合討議

本研究の目的は、コロナ禍を経て変化した就職活動のあり方を踏まえ、日本の大学生における就職活動不安と、オンライン化・インターンシップ経験・学部系統との関連を明らかにするとともに、米国および英国との比較を通じて、国際的な視点から就職活動不安の特徴を検討することであった。分析の結果、就職活動不安の認知構造には時間の差異がみられ、日本では「試験不安」が、米国および英国では「サポート不安」が、総合的な就職活動不安とは独立した因子として抽出された。この結果は、米国および英国には新卒一括採用システムが存在せず、卒業後も長期的に就職活動を継続する必要があるため、支援体制への不安が独自の次元として意識されていることを示唆している。実際、リクルートワークス研究所（2024）による多国間調査では、「大学（大学院）卒業後すぐに初めて就職した」と回答した割合が日本では78.9%に達する一方、米国では26.1%、英国では32.0%にとどまっていた。米国および英国では、「卒業前」や「卒業後6か月以内」など、より多様な時期に就職が行われている。日本では一部企業で通年採用の導入が進むものの、新卒一括採用システムが依然として主流である。今後、この制度の変化が大学生の就職活動にどのような影響を及ぼすのか、継続的な調査が求められる。

日米英いずれの国においても、オンラインによるインターンシップや会社説明会、面接など、就職活動のオンライン化が進展している一方で、学生はこれらの変化に適応し、一定の利点を見出していることが確認された。National Association

of Colleges and Employers（2025）の調査によれば、米国ではインターンシップの実施形態が内定率や企業からの内定オファー率に影響を与えている。特に、ハイブリッド型インターンシップの内定オファー率56.2%および内定率46.0%は、対面型プログラムの内定オファー率71.9%、内定率58.5%よりも低く、企業が対面型プログラムを重視している傾向がうかがえる。今後、オンライン採用活動の拡大とともに、対面形式がどのように位置づけられていくかを注視する必要がある。学部系統の影響については、日本において教育系の学生が人文科学系や社会科学系に比べ、就職活動不安および試験不安が低いという限定的な傾向が認められた。ただし、教育系のオンライン選考経験者が少数であったため、より大規模なサンプルによる検証が求められる。日本では女性の方が男性よりも就職活動不安が高く、英国においても同様に女性の方が総合的な就職活動不安を強く感じていたのに対し、米国では就職活動不安の男女差はみられなかった。これらの性差が生じる要因については、文化的・制度的背景を含めたさらなる検討が必要である。

就職活動不安の背景には、各国の採用制度や教育制度の相違が大きく影響しており、単純な国際比較には限界がある。日本では内定済み学生を対象とした調査が可能であるのに対し、米国や英国では卒業後に就職活動を開始するものが一定数存在するため、同様の枠組みでの比較は困難である。しかし、こうした制約を踏まえたうえで、日本の大学生の就職活動を理解するうえで国際比較の視点は有益である。今後は、インターンシップの具体的な内容や設計が、学生の不安軽減やキャリ

表12 米英調査の面接実施方式別の平均値と多重比較の結果

	就職活動不安	サポート不安	オンライン不安	オンライン利点
すべてオンライン (N=245)	3.14 a	2.51 a	2.93 b	3.94 c
オンライン多、対面少 (N=118)	3.35 a	2.86 a	3.26 b	3.86 c
対面とオンライン同程度 (N=74)	3.16 a	2.76 a	2.92 b	3.54 b
対面多・オンライン少 (N=54)	3.15 a	2.73 a	3.05 b	3.55 b
すべて対面 (N=148)	3.12 a	2.56 a	2.49 a	3.03 a

注：同じアルファベットの水準は多重比較の結果、有意差が確認されなかったことを示す

ア形成の成果にどのように寄与するのかについても、実証的な検討が求められる。

引用文献

- 董 潔・松原 耕平・佐藤 寛 (2019). 大学生の就職活動不安に与える認知行動的要因の影響 不安症研究, 11, 59-69. https://doi.org/10.14389/jsad.11.1_59
- Gray, K. (2024). Students recognize the importance of gaining internship experience. Retrieved October 5, 2025, from <https://www.nacweb.org/job-market/internships/students-recognize-the-importance-of-gaining-internship-experience>
- Holt-White, E. & Cullinane, C. (2025). Unpaid and underpaid internships: Access to internships for graduates. Retrieved October 5, 2025, from <https://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2025/01/Unpaid-and-Underpaid-Internships.pdf>
- 堀 有喜衣 (2021a). コロナ感染拡大が新規大卒就職に与えた影響 日本労働研究雑誌, 729, 74-78.
- 堀 有喜衣 (2021b). 新型コロナウイルス感染症以降の新規大卒採用・就職 高等教育研究, 24, 69-88. https://doi.org/10.32116/jaher.24.0_69
- 岩井 貴美 (2019). 国内と海外のインターンシップ研究に関する考察 近畿大学商経学叢, 65(5), 19-39.
- マリリン・マッケス (2015). 海外におけるインターンシップ最新事情1—雇用主には「採用」、学生には「就職」に直結した米国のインターンシップ リクルート・ワークス・インスチチュート Retrieved October 5, 2025, from https://www.works-i.com/research/labour/item/160322_Internship_jp.pdf
- 松田 侑子・永作 稔・新井 邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに注目して— 心理学研究, 80(6), 512-519. <https://doi.org/10.4992/jjpsy.80.512>
- 文部科学省 (2005). 平成17年度学校基本調査・学部系統分類表 Retrieved October 5, 2025, from https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/05122201/006/004.htm
- 文部科学省 (2024). 令和5年度(令和4年度実施)公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント Retrieved October 5, 2025, from https://www.mext.go.jp/content/20241226-mxt_kyoikujinzai01-000033218_11.pdf
- 文部科学省 (2025). 令和5年度大学・短期大学・高等専門学校における学生のキャリア形成支援活動の実施状況について Retrieved October 5, 2025, from https://www.mext.go.jp/content/20250425-mxt_gakushi01-000042017_03.pdf
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2022). インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方 <https://www.meti.go.jp/press/2022/06/20220613002/20220613002-1.pdf>
- National association of colleges and employers (2025). NACE Internship & Co-op Report. Retrieved October 5, 2025, from https://www.nacweb.org/docs/default-source/default-document-library/2025/publication/executive-summary/2025-nace-internship-and-coop-report-executive-summary.pdf?sfvrsn=4e8d957c_3
- 日本経済団体連合会 (2017). 「採用選考に関する指針」の手引き Retrieved October 5, 2025, from https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/030_tebiki.html
- 日本経済団体連合会・採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2020). Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方 Retrieved October 5, 2025, from <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028.html>
- リクルートワークス研究所 (2024). リクルートワークス研究所 (2024). 「日本型雇用」のリアル—多国間調査からいまの日本の雇用を解析する. Retrieved October 5, 2025, from https://www.works-i.com/research/report/item/gcs2024_report1.pdf
- 島田 歌 (2015). 海外におけるインターンシップ最新事情12—この5年で英国がインターンシップ先進国になった理由とは? リクルート・ワークス・インスチチュート <https://www.works-i.com/research/labour/column/internship/detail012.html>
- 田中 久美子 (2022). 新型コロナが地方大学生の就職意識に与えた影響 社会・経済システム, 41, 73-80. https://doi.org/10.20795/jasess.41.0_73
- 田澤 実 (2021). コロナ禍における大学生の就職活動・地元志向の観点から 連合総研レポートDIO, 34, 14-17. https://doi.org/10.60208/rengosokendio.34.1_14
- 吉田 尚子・長岡 千賀・石盛 真徳・中尾 元・原田 章・金川 智恵・de Almeida, Igor (2022). コロナ禍での大学生の就職活動不安 追手門経営論集, 28(2), 123-134.