

就職活動におけるエントリーシートへの記述に関する探索的研究：志望する職種との関連の検討

著者	小島 弥生
雑誌名	埼玉学園大学紀要. 人間学部篇
巻	10
ページ	89-98
発行年	2010-12-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1354/00000579/

就職活動におけるエントリーシートへの 記述に関する探索的研究

— 志望する職種との関連の検討 —

A pilot study about the description to the entry sheet in the job hunting:
the relation of the desired job type and the description

小 島 弥 生

KOJIMA, Yayoi

本稿では、エントリーシートへの記述を就職活動における自己呈示の1形態として捉えている。大学3年生の女子を対象に、本格的な就職活動を始める直前に志望している「働き方」を分類し、その志望の表現の仕方の違いによって模擬エントリーシートへの記述内容に質的な違いがあるかを探索的に検討した。就職活動直前に志望する働き方の表現形態によって、「具体的イメージ群」、「職務イメージ群」、「企業（ブランド）イメージ群」の3つのイメージ群と、働き方をイメージできていない「分類不能群」の4つに分けることができた。さらにエントリーシートや履歴書の書き方に関する準備活動（セミナーへの参加等）の経験の有無によって分析対象者を分けて検討した。特定の働き方をイメージできていない大学生にとって、準備活動を行うことが豊かな記述に結びつく可能性が示されたとともに、準備活動を型通りにしか行わないことが就職活動の流れを阻害する（エントリーシートの次の段階に進めない）可能性があることが示唆された。

問題

本稿では、大学生が就職活動を開始する時期に希望する働き方（希望する職種、等）と、模擬的エントリーシート（以下、模擬ES）における記述内容との関連について、探索的に検討することを目的とする。筆者はこれまでに、大学生の日常生活における自己呈示の特徴や他者からの評価に対する欲求、就職活動への準備活動などが、就職活動における自己呈示の1種である「エントリーシートの記述」にどのような影響を与えているかについ

て検討を行ってきた（小島, 2006；小島, 2007；小島, 2009）。これらの研究においては、就職活動前に複数の就職準備活動を行っている者は模擬ESへの記述量が多く、より説明的で読み手が状況を理解しやすい記述となっていること（小島, 2006）や、日常生活において自分の知的イメージや精神的に強いイメージを示すために何らかの自己呈示を行うと自覚している者は、模擬ESへの記述量が多く、自分の長短所を短い文章で端的に表現する傾向にあること（小島, 2007）が示されている。

そして、小島（2009）では模擬ESの記述内

キーワード：就職活動、自己呈示、志望職種

Key words : Job Hunting, Self-presentation, the Desired Job Type

容の質的分析を試みている。一般的に就職活動でのESで求められる記述内容には、なぜその記述が求められているか求職者にも容易に想定できるものと、求められている理由が求職者には想定しがたいものがある。前者の例には、志望動機やエントリー先の企業への思いの強さ等が挙げられる。後者の例としては、過去に自らが体験した何らかの特徴をもつ経験（失敗経験、成功経験、等）や、経験から自らが得たと考えられることなどの記述が挙げられる。後者のような記述を求める理由として、採用側が、求職者の記述内容からその人物の性格特性や価値観、能力を判断できると考えていることが挙げられる。小島(2009)では、後者に該当する「過去の失敗経験についての記述」を取り上げ、記述内容とその内容に対する印象との関係を探索的に分析している。そして、失敗を通して自分の長所や強みを発見できたという記述が、積極性や創意工夫などの印象を読み手に与え、そこから書き手のコミュニケーション能力の高さや責任感なども印象づけられる可能性を唆している。

ところで、大学生の就職活動に関する心理学分野の実証的研究には、就職活動での意識的な取り組みが自己効力感を高め、自己の成長を促す現象を指摘したものがある(浦上, 1996)。この知見と小島(2009)の知見を合わせて考慮すると、就職活動の初期段階であるESへの記述において、多種多様な問いに対してさまざまな事柄を意識的に考えて記述する経験を積み重ねることにより、求職者の性格特性や価値観などが採用側によく伝わり、就職活動が段階的にスムーズにいく可能性がある。一方で、ESへの記述で問われていることに対する深い洞察や読み手へのアピール

を考慮することなく淡々とした記述に終始すると、採用側が求職者について多くの情報を得ることができず、結果的に就職活動の初期段階からなかなか先に進めず、活動が停滞してしまう可能性も考えられる。採用側のESに対する扱いを特集した雑誌記事(週刊アエラ 2010年8月23日号)からも、就職活動のマニュアルに頼った画一的な記述内容を評価せず、「自分らしく」、「素直な気持ちで」、「自分の思いを自分の言葉で表現している」記述を評価している姿勢がうかがえる。採用側のESに求める内容が多様である以上、求職者は求められた内容に応じて、自分のどのような側面を表現するかを決定し、それを採用側に認められる必要が出てくる。

そこで本稿では、大学生が就職活動初期に志望する働き方(職種、業種など)によって、ESへの記述に違いがあるのかを検討することにする。もし、志望する働き方によって採用側が投げかける質問に対する受けとめ方が異なるのであれば、それは記述内容の違いとなって表れるであろう。志望する働き方と記述内容との関連が明確になれば、大学生が希望する働き方別にESの記述に対する支援が行える可能性がある。自らの考え方の特徴や癖を理解することで、より意識的な取り組みが促進され、初期の就職活動に乗り遅れる可能性を結果的に減らすことができるのではないだろうか。

以上をふまえ、本稿では、大学3年生が本格的な就職活動を始める直前(大学3年生の秋)に志望している働き方を分類し、希望する働き方によって、模擬ESに記述する内容に質的な違いがあるかを検討する。

方法

1. 調査対象者と調査時期

2006年度～2008年度^{*1}に、東京都内の私立女子大学で3年生以上の学生が受講可能な『産業社会心理学』の授業の受講生に対して、講義時間内の一部の時間を用いて調査への協力を求めた。2006年度は11月下旬に、2007年度と2008年度は12月上旬に調査を実施した。2006年度は84名、2007年度は81名、2008年度は59名、合計223名の女子大学生が回答した。

2. 質問紙の構成

質問紙はB4サイズ1枚の用紙に2段組でまとめられた“模擬ES”であった。調査についての簡単な説明の後に、1)卒業後の進路予定と志望する職種、2)模擬ESとしての2種類の質問、3)就職準備活動の経験の有無の順に質問項目が並んでいた。

卒業後の進路予定では、まず、『卒業後に志望している進路予定をお答えください。』という教示のもと、5つの選択肢から1つを回答させた。選択肢の内容は、「(一般的な就職活動による)一般企業への就職(一般企業への就職)」、「資格試験による就職(公務員等)」、「大学院への進学」、「資格取得や他領域への進路変更を理由とする他大学・専門学校等への進学」、「その他」の5つであった。次に、『現時点であなたが志望する職種・職業領域をお答えください。分かる範囲で、なるべく具体的に記入ください。』という教示をして、志望している働き方を自由に回答させた。なお、回答例として『通信会社のSE(システムエンジニア)』と『接客業。特に、顧客と1対1で対面して商品を勧めるような仕事。例えば、化粧品のカウンセリング販売など。』の

2つの例文を示していた。

模擬ESで求めた記述内容は、(ア)これまでの経験のうち、失敗経験か成功経験のどちらか1つを選択して説明するもの、(イ)自分の長所と短所を簡潔に説明するもの、の2種類であった。いずれも自由記述での回答を求めた。なお、本研究においては、2つの記述のうち(ア)の失敗・成功経験の説明のみを分析対象とした。なお、(ア)の具体的教示は以下のとおりであった。『人生には失敗と成功がつきものです。あなたの人生にもきっとそれはあったはずです。以下の2つのうち1つを選んで記入欄に記入してください。<a. これまでの経験で一番の失敗は何ですか? それをどうやって克服しましたか?> <b. これまでの経験の中で最大の成功は何ですか?>』

最後に、就職準備活動の経験の有無として、『あなたがこれまでに大学の内外で受けた「就職活動の準備に関する説明会やセミナー」の種類をお答えください。』という教示のもと、「自己分析」、「ESの書き方」、「履歴書の書き方」、「面接」、「企業分析」、「その他」の6つの選択肢について、経験した活動のすべてに○をつける形で回答を求めた。

結果

1. 分析対象者

223名の調査参加者のうち、すでに就職活動を終えていた大学4年生9名(2006年度8名、2007年度1名)と、卒業後の進路予定として「大学院への進学」を選んでいった大学3年生18名(各年度に6名ずつ)、そして、模擬ESの(ア)に対する記述が無かった大学3年生18名(2006年度5名、2007年度4名、2008年度9名)を除き、計178名(2006年度65名、2007

年度70名、2008年度44名）の大学3年生を分析対象者とした。

2. 志望している働き方について

最初に、卒業後の進路予定について、自由記述の内容から、志望する職種の記載の有無と入社を希望する業種や会社の記載の有無を分類した。

志望する職種については、小島・太田(2009)を参考に、「専門職（企画、開発、等）」、「事務職（公務を含む）」、「販売職（営業を含む）」の3カテゴリを事前に用意し、それに「職種の記述なし」の計4カテゴリを想定していた。そこに、一定数の記述がみられた「対人援助職（福祉など）」を新たなカテゴリとして別に立てた*2。さらに、例えば『営業や企画のできる仕事に』といった記述や、『銀行の窓口での接客や営業事務』といった記述のように、複数カテゴリと関連する職務内容を記述していた事例を「複合型」というカテゴリに分類した。また、『メーカーでの事務か、開発か、営業』などの記述は、複数カテゴリを記述してはいるが互いに関連しがたい（特定の職種を志望しているわけではない）とみなし、「複数拡散型」というカテゴリに分類した。最後に、特定の資格や技能を必要とする職種を志

望していた回答者などを「その他」カテゴリに分類した。したがって、志望する職種については合計8カテゴリを設定し、回答者を分類することにした。

自由記述であったため、入社を希望する業種や会社の具体的な記述があった回答者もいれば、そのような記述がない回答者もいた。そこで、業種・会社の記述の有無を分類し、志望する職種の8カテゴリとのクロス集計を行った。その結果がTable.1である。

ここで、職種のカテゴリによって志望業種・会社の記述の意味が多少異なっていた。Table.1の左列に示した5つのカテゴリ（専門、販売、対人援助、複合、その他）に分類された回答者の記述内容は、『食品メーカーの企画や開発職』や『アパレルかジュエリー会社での販売職』といった形で、特定の業種や会社でのその職種を志望しているという記述であった。それに対し、Table.1の右列に示した3つのカテゴリのうち、事務職や複数拡散型のカテゴリに属する回答者の志望業種・会社の記述は、『金融系の事務』や『何でも良いのでメーカー。できれば企画が良いが事務でも営業でも…』といった記述であり、これらは業種や会社のブランドなどへのこだわりはあるが、職種そのものへのこだわりは薄い

Table.1 志望する働き方（職種と業種のクロス集計） カッコ内の数値は178名を100%とした割合

	志望職種カテゴリ								計
	専門	販売	対人援助	複合	その他	事務	複数拡散	記述なし	
業種の記述なし	10 (5.6)	6 (3.4)	2 (1.1)	5 (2.8)	0 (0.0)	17 (9.6)	8 (4.5)	7 (3.9)	55 (30.9)
業種の記述あり	25 (14.0)	32 (18.0)	5 (2.8)	4 (2.2)	9 (5.1)	22 (12.4)	5 (2.8)	21 (11.8)	123 (69.1)
計	35	38	7	9	9	39	13	28	178
志望する働き方の再カテゴリ	上段=職務イメージ群 下段=具体的イメージ群					上段=分類不能群 下段=企業（ブランド）イメージ群			

と判断できる記述であった。新聞社や就職情報会社によって実施される新卒者対象の『就職人気企業ランキング』では、大卒女子の場合、銀行や損害保険会社、商社、食品メーカーといった企業が上位に属することが多いが、そうした人気企業をイメージさせるような記述が、Table.1の右3列の下段に属する48名には多くみられた。そこで、Table.1では、上段（業種の記述なし）と下段（業種の記述あり）、および、左右のカテゴリを組み合わせ、それぞれ「職務イメージ群」、「具体的イメージ群」、「分類不能群」、「企業（ブランド）イメージ群」という分類に再カテゴリを行った。なお、事務職を志望する回答者のうち、業種・会社に関する記述のなかった17名は、「分類不能群」ではなく「職務イメージ群」に含めることとした。

3. ESへの記述との関連について

次に、志望する職種のカテゴリによって、模擬ESへの記述内容に何らかの特徴がみられるかを検討した。

3-1. 記述の分類基準

模擬ESの記述内容については、成功経験の教示は“経験の内容”のみの記述を求めているのに対し、失敗経験では経験内容の他に、経験後の克服の過程も記述するように求めている教示であった。そこで、両者を同じ水準で比較するために、「経験の内容」と「その経験は、何らかのパフォーマンスや活動について記しているものか、それとも周囲との対人関係の維持や調整などを記しているものか」の2点に絞ってカテゴリに分類することにした。経験の内容は、「受験」、「日常の一コマ（高校以前）」、「日常の一コマ（大学）」、「友人関係」、

「アルバイト」、「その他」の6カテゴリに分類した。「パフォーマンス（遂行やその成果）か、対人関係の維持・調整か」という分類の観点からは、リーダーシップに関するPM理論（三隅、1964）を援用したものであり、それぞれ、記述の有無の2カテゴリで分類を行った。

分類した結果、経験の内容のカテゴリ別の人数は、「受験」が52名（29.2%）と最も多く、次に「日常の一コマ（高校以前）」が34名（19.1%）となった。以下、「その他」32名（18.0%）、「アルバイト」26名（14.6%）、「日常の一コマ（大学）」20名（11.2%）、「友人関係」14名（7.9%）であった。なお、失敗経験と成功経験での違いをみると、相対的に失敗経験の記述^{*4}では97名中、「受験」の選択が35名（36.1%）、「友人関係」が14名（14.4%）と多くなり、成功経験の記述では81名中、「日常の一コマ」が21名（25.9%）、「その他」が20名（24.7%）と相対的に多かった。パフォーマンスの記述の有無については、記述ありが130名（73.0%）となり、全回答者の約4分の3は何らかの遂行や成果の有無について記述していたことが分かった。一方、対人関係の維持・調整に関する記述の有無は、記述ありが39人（29.1%）と少なかった。なお、記述の中にパフォーマンスと対人関係の維持・調整の両方を記述していた者は全体の1割強（20人）であった。

3-2. 志望する職種と記述内容との関連

志望する職種のカテゴリごとに、経験の内容のカテゴリがどのように分布しているかをクロス集計を用いて検討した。その結果、Table.2に示したように、就職準備活動の経験のうち、ES経験の有無によって、志望する職種と経験の内容との関連に異なる傾向に

あることが示された。

まず、「ES経験なし」のクロス表をみると、具体的イメージ群のうち、「日常での一コマ」として大学生活に関することを記述していたのが9名と多かったのに対し、高校までの一コマについて記述したものは相対的に少なかった（5名）。それに対し、職務イメージ群では逆のパターンがみられ、高校生時代までの「日常の一コマ」を記したものが7名と多く、大学生活について記述した者は1名と少なかった。一方、企業（ブランド）イメージ群のうち9名が「その他」カテゴリに属する経験を模擬ESに記していた。この人々の記述

内容には、コンクールなどパフォーマンスを競う場面での順位への言及が5名いた他、自動車事故を起こしたこと、ストレス対処法の発見、目指していた将来像の挫折、などがあつた。この群ではアルバイトに関する記述が見られなかったのも特徴的であった。分類不能群では、「アルバイト」での経験を記述した者が3名と相対的に多かった。なお、「ES経験なし」のクロス表について χ^2 検定を実施した結果、 $\chi^2(15) = 27.9$ と5%水準で有意となった。

一方、「ES経験あり」のクロス表をみると、分類不能群において、「ES経験なし」とは対

Table.2 志望する職種別の「過去の経験」記述内容（＜ESの書き方＞に関する準備活動の経験別のクロス集計）

志望職種の再カテゴリ		準備活動（ES経験） なし					
		受験	日常 (高校まで)	日常 (大学)	友人関係	アルバイト	その他
具体的	人数	13	5	<u>9</u>	2	7	8
	残差	-0.1	-1.5	2.2	-0.6	1.3	-0.8
職務	人数	8	<u>7</u>	1	2	1	4
	残差	0.5	1.8	-1.4	0.6	-1.2	-0.6
企業（ブランド）	人数	7	4	2	2	0	<u>9</u>
	残差	-0.1	-0.2	-0.7	0.5	-2.0	2.1
分類不能	人数	1	1	0	0	<u>3</u>	0
	残差	-0.5	0.1	-0.9	-0.6	3.5	-1.2
計	人数	29	17	12	6	11	21
		準備活動（ES経験） あり					
		受験	日常 (高校まで)	日常 (大学)	友人関係	アルバイト	その他
具体的	人数	11	7	4	4	4	1
	残差	1.2	0.3	0.7	0.7	-1.0	-2.1
職務	人数	2	3	1	1	4	<u>6</u>
	残差	-1.7	-0.4	-0.6	-0.6	0.6	3.0
企業（ブランド）	人数	5	4	3	2	<u>7</u>	3
	残差	-0.9	-0.6	0.5	-0.3	1.6	-0.2
分類不能	人数	<u>5</u>	3	0	1	0	1
	残差	1.6	0.8	-1.1	0.0	-1.6	-0.3
計	人数	23	17	8	8	15	11

注1：残差は、準備活動の経験ごとに算出している。

注2：残差分析で、相対的に回答人数が多いセルは **太字** で表示し、相対的に回答人数が少ないセルは *斜体* で表示した。

照的に「アルバイト」の記述は0名となり、「受験」での記述が5名と相対的に多くなった。また、企業（ブランド）イメージ群では、「ES経験なし」とは対照的に「アルバイト」に関する記述をした者が7名と相対的に多かった。職務イメージ群では「その他」カテゴリが6名と相対的に多くなった。日常場面で感じた後悔への言及が3名、パフォーマンスをアピールする場面への言及が2名、パフォーマンスを競う場面への言及が1名であった。ただし、「ES経験あり」のクロス表について χ^2 検定を実施した結果は、 $\chi^2(15)=20.2(p>.1)$ と、有意な結果ではなかった。

同様に、パフォーマンスや対人関係の調整・維持への言及の有無についても、志望する職種のカテゴリごとの分布をクロス集計を用いて検討した。その結果、Table.3に示したように、就職準備活動の経験のうち、履歴書経験の有無によって、志望する職種とパフォーマンスへの言及の有無との関連に異なる傾向にあることが示された。

「履歴書経験なし」のクロス表では、志望する職種とパフォーマンスへの言及との間に特筆すべき関連はみられず（ $\chi^2(3)=1.5, n.s.$ ）、一様に、パフォーマンスに言及している者の方が多かった。一方、「履歴書経験あり」のクロス表では、志望する職種によってパフォーマンスへの言及の有無に違いがみられた。職務イメージ群では、ほとんどの者が経験の記述において自らのパフォーマンスに言及しているのに対し、分類不能群ではパフォーマンスに言及している者が半数に満たなかった。このクロス表について χ^2 検定を実施した結果、 $\chi^2(3)=10.1(p<.05)$ と有意であった。

考察

大学生が就職活動初期に志望する働き方とESへの記述との関連を検討した結果、就職準備活動、特にESや履歴書に関する準備活動の経験の有無により、異なる関連があることが示された。

Table.3 志望する職種別の「パフォーマンス記述の有無」

(＜履歴書の書き方＞に関する準備活動の経験別のクロス集計)

志望職種の再カテゴリ		履歴書経験なし		履歴書経験あり	
		P記述なし	P記述あり	P記述なし	P記述あり
具体的	人数	8	19	10	38
	残差	-0.2	0.2	-0.8	0.8
職務	人数	6	10	2	22
	残差	0.6	-0.6	-2.1	2.1
企業（ブランド）	人数	4	13	10	21
	残差	-0.8	0.8	1.2	-1.2
分類不能	人数	2	2	6	5
	残差	0.8	-0.8	2.4	-2.4
計	人数	20	44	28	86

注1：残差は、準備活動の経験ごとに算出している。

注2：残差分析で、相対的に回答人数が多いセルは **太字** で表示し、相対的に回答人数が少ないセルは *斜体* で表示した。

まず、ESや履歴書に関する準備活動をしていない大学生たちは、本稿での模擬ES(ア)のように、何を問われているか一見よく分からない質問への記述内容を考える際、志望する職種によって思いつきやすい事柄が異なる可能性があることが示唆された。特定の企業や業界での具体的な働き方を志望している「具体的イメージ群」では、最近の出来事の中から記述を行っているのに対し、特定の職種のみを記述した「職務イメージ群」では、高校生以前という少し遠い過去の経験を記述していた。この違いは何を意味しているのかを考えると、過去の経験を「できた／できなかった」というパフォーマンスの側面のみで記述をするのか、それとも、パフォーマンスの出来・不出来とともに「そのとき感じた気持ち」なども含めて記述をしているかに関わっている可能性があるのではないだろうか。「具体的イメージ群」では、比較的近い出来事を記述しているため、印象としては生き生きとした記述が多く見受けられた。それに対して、「職種イメージ群」ではパフォーマンスに関する事実のみの記述が多く、画一的な印象を受ける記述が多かった。個々の記述についての印象評定を収集していないため本稿では可能性の言及にとどまるが、働き方を具体的に志望できる大学生は、たとえESや履歴書に関する準備活動を行っていなかったとしても、すでにさまざまな事柄（自分の将来像であっても、自分の過去の経験であっても）について具体的に深く考えることができているのではないだろうか。一方で、特定の職種はイメージしていても、どのような企業・業界でその職に就きたいかまでは言及していない「職種イメージ群」の学生は、問われている意図が一見分かりにくい問いへの記述では、

意識的に考えることがしがたく、それが相対的に遠い過去における「できた／できなかった」経験についての説明に終始する要因となっている可能性がある。さらに、ESや履歴書に関する準備活動をしていない大学生たちのうち、特定の企業や業界で働くことのみを記述した「企業（ブランド）イメージ群」では、具体性に欠ける記述が多くみられた。いつごろのどんな経験について説明しているのかが読み手に不明瞭な記述であったり、なぜそれを失敗や成功とみなしているのかよく分からない記述が散見した。これらは“個人的な記述”とみなすこともできるかもしれないが、他者に自分のことを説明できていない文章という読み取り方もできるだろう。就職活動を始めるにあたり、人気のある業界や大手企業で働くことはイメージできても、具体的にどのような働き方をしたいかまでイメージできていない大学生は、自分のことを他者に分かりやすく伝えるという点においても訓練不足である可能性が考えられ、この結果から、ESや履歴書に関する準備活動には一定の意義があることが示されたといえるだろう。

次に、ESや履歴書に関する準備活動をしていた大学生たちの間では、模擬ESの記述内容には統計的な違いはみられなかったが、「職務イメージ群」で特定のカテゴリに分類しがたい個人的な経験を記述する人が相対的に多く、「企業（ブランド）イメージ群」ではアルバイト経験を記述する人が相対的に多くみられた。個人的な記述やアルバイト経験についての記述などは、ESや履歴書において記述ができる内容として、マニュアル本などで紹介されていることが多い。それがイメージ群において若干の傾向を示唆するパターンがみられたのは、各イメージ群の就職活動に向

けての姿勢の違いが反映されたのではないかと思われる。つまり、ある特定の職に就きたいと考えている大学生では、ユニークな記述を行うことで読み手の関心を引き出そうと意図し、特定の企業（ブランド）で働きたいと考えている大学生では、典型的な記述を行えば（少なくとも）普通には受けとめてもらえるだろうという気持ちが反映したのではないだろうか。記述内容とは別に、パフォーマンスの記述の有無についての分析において、ESや履歴書に関する準備活動をしていた大学生たちの記述には、志望する働き方によって違いがみられた。「職務イメージ群」では何らかの目標状態や理想状態へ向けての遂行の過程やその成果についての記述が多くみられたのが特徴的であった。ただし、これらの記述の中には、「（パフォーマンスの）事実」、つまり「できた／できなかった」ことを淡々と説明した、画一的な記述もみられ、「その経験を、なぜ失敗／成功とみなしているのか」までは読み手に伝わらない文章もあった。ESや履歴書に関する準備活動を行う中で、型通りの記述のあり方を身につけるだけでなく、次段階として「この問いにどのように答えたら、自分についての何が採用側にどのように伝わるか」という思考も必要になってくるとと思われる。なお、働き方について特定のイメージが成立しているといいがたい「分類不能群」では、パフォーマンスについての言及が他の3群と比較して相対的に少なく、ESや履歴書に関する準備活動は行っているが、その準備活動で得た知識が具体的な自分の行動には結びつく前である可能性が示唆された。

本稿では、志望する職種のイメージが固まっている大学生とそうとはいえない大学生

において、ESで記述する内容の選択に違いがある可能性が示された。特にESや履歴書に関する準備活動を行っていない大学生においては、何らかの形で具体的な働き方をイメージできているかいないかで、記述する内容が異なる可能性がある。就職活動の前に準備を行うことには、就職活動の流れに乗り遅れず、ESの次の段階に進んでいくために重要な要素であると考えられる。

ただし、ESに関する準備活動を経ることによって、就職活動が阻害される可能性も同時に示唆されたといえる。それは、マニュアルに頼り過ぎて「このESで何が求められているのか」という観点を取り違えてしまう可能性である。採用側は、ESを通して求職者のさまざまな側面を知りたいと願っているにも関わらず、準備活動を行うが故に「このような書き方が理想的な書き方だ」といった信念が大学生たちの中に生じてしまうと、採用側の意図する人材像とはかけ離れた自己像を呈示することになりかねない。ESに関する準備活動はある程度必要であろうが、就職活動は自分のありのまま勝負する活動であるという原点を忘れてしまうと、準備活動を入念に行うことが、就職活動の流れに乗り遅れる遠因となる可能性もあるだろう。

本稿では、模擬ESの記述内容を質的に分類して検討を行っているが、個々の記述内容が読み手にどのような印象を与えるかという観点では検討していない。記述者の志望する働き方によって記述内容に違いがみられる可能性をふまえ、記述内容が読み手に与える影響も検討していく必要がある。

注

- ※1 2006年度の調査対象者は小島(2007)と同一である。また、小島(2009)では、この2006年度の調査対象者と共に、2007年度の調査対象者も本稿と同一の対象者である。小島(2007)と小島(2009)では、他に、2005年度の受講生も調査対象者としていたが、2005年度の質問紙では「卒業後の進路予定」の尋ね方が2006年度以降のものと異なっていたため、本研究では調査対象者に含めていない。
- ※2 対人援助職（児童相談員や介護職、等）を志望する者が一定人数いた理由として、調査対象者たちの所属学科が心理学系、特に臨床心理学に力を入れている学科であり、また彼女たちの所属する学部の中に福祉系の学科もあったことが影響していると考えられる。
- ※3 先行研究(小島, 2006, 他)に示しているように、模擬ESの教示に従わず、失敗経験と成功経験の両方を記入欄に記述した者が3つの年度で合計18名いた。本稿においては彼女らを「失敗経験群」に分類した。分類の便宜上の理由であるが、この18名は全員、先に失敗経験を記述していたため、失敗経験群に含めても本稿の分析においては問題ないと判断した。

引用文献

- 朝日新聞社 2010 57社が教える「書き方」人事担当者はこんなエントリーシートが読みたい。週刊アエラ, 2010年8月23日。
- 三隅二不二 1964 教育と産業におけるリーダーシップの構造－機能に関する研究。教育心理学年報, 4, 83-106.
- 小島弥生 2006 自己呈示としての就職活動に関する探索的研究：準備活動、日常生活での自己呈示スタイルおよび評価欲求の影響について。埼玉学園大学紀要（人間学部篇）, (6), 59-70.
- 小島弥生 2007 就職活動に影響を与える要因の検討(1)：日常生活の自己呈示に着目して。埼玉学園大学紀要（人間学部篇）, (7), 89-102.
- 小島弥生 2009 就職活動に影響を与える要因の検討(2)：失敗経験の記述に着目して。埼玉学園

大学紀要（人間学部篇）, (9), 57-68.

- 小島弥生・太田恵子 2009 企業従業員の職務満足度と人事評価システムの捉え方との関連。産業・組織心理学研究, 22(2), 75-86.
- 小島弥生・太田恵子・菅原健介 2003 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度作成の試み。性格心理学研究, 11(2), 86-98.
- 浦上昌則 1996 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(4), 400-409.

参考文献

- (株)ダイヤモンド・ビッグ&リード 2010 大学生が選んだ就職先人気ランキング2010 <http://www.diamond-lead.co.jp/ranking10/index.html>. (2010.1. 公開)
- 岡茂信 2007 最新ES&面接 ダブル攻略 完全版。高橋書店
- 坂本直文 2009 内定者はこう書いた！エントリーシート・履歴書・志望動機・自己PR完全版（11年度版）。高橋書店
- 成美堂出版編集部 2009 最新最強のエントリーシート・自己PR・志望動機11年版。成美堂出版
- 杉村太郎・坂本章紀 2007 絶対内定2009エントリーシート。ダイヤモンド社