

Web 面接における評価過程の導出による支援効果

山本 拓真¹ 中道 上^{2,3}

Support of Deriving the Evaluation Process in Web Interviews

Takuma YAMAMOTO¹ Noboru NAKAMICHI^{2,3}

ABSTRACT

Students require feedback from the interviewers to improve himself behavior in the online job interview. We propose a feedback content and making procedures the feedback that required by students. The feedback content consists of the interviewer's evaluation process in graph form and the factors of evaluation change added by the interviewer. The proposed content, "Evaluation Process Graph" is the content required by the students.

キーワード：フィードバックコンテンツ，振る舞い改善，評価変化

Keywords: Feedback Contents, Behavior Improvement, Evaluation Changes

1. まえがき

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行により，日本では人と人との接触を減らすために「新しい生活様式」という考え方が厚生労働省から打ち出されている[1]。この考え方は就職活動にも大きな影響を与えており，Web 面接を取り入れる企業も数多く出てきている。株式会社マイナビによる新卒採用実績のある国内企業 2632 社に対する調査では，2022 年卒の 1 次面接について 66.5%の企業が Web のみ，または WEB と対面の併用で行った。また，2023 年卒の学生に対して，70.1%が Web のみ，または Web と対面の併用で 1 時面接を予定している[2]。

株式会社リクルートキャリアによる 2021 年卒の学生 1706 名に対する調査では，Web 面接について不安に思うことは，「自分の話が伝わるか」「通信環境」「カメラやマイクなどのマナー」であった。また，対面面接との差として挙げられたのは，「ニュアンス・雰囲気伝わるか」，「面接者の表情が読み取れない」という不安があった[3]。

これらの Web 面接での学生の不安は，学生が努力することで改善することが難しい。これを改善するために面接官から学生に対して Web 面接に関するフィードバックを送付することを考えた。フィードバックを学生が確認することで，学生が Web 面接での自身の振る舞いを改善することにつなげていくことを期待している。

本研究では，面接官が学生に送付するもの全体をフィードバックとする。フィードバックはいくつかのフィードバックコンテンツ（以下，コンテンツとする）で構成される。そして，コンテンツを構成するための情報を要素と呼ぶ。例えば，Web 面接中の動画をコンテンツとすると，その動画に表示される学生や面接官は要素となる。本研究の目的は，面接官にフィードバック作成支援環境を作り，学生に求められているフィードバックを作成することである。作成したコンテンツに対して学生に求められているものであるかアンケートを行い，フィードバックとしての妥当性を確認する。

2. 提供するフィードバックコンテンツの検討

現在の採用面接の流れを図 1 に示す. 多くの場合で, 面接実施後に結果のみを返す形になっている. 学生に示すフィードバックは, 面接官の学生に対する評価変化のタイミングとその根拠が必要だと考えた. 図 2 に提案する採用面接の流れを示す. 面接官が学生に対するコンテンツを作成する支援として, 以下の 3 手順と各工程で実施する内容について示す.

2. 1 コンテンツを作成するための支援を実施

面接を行いながら面接官が学生に対する評価変化の記録を 2 キー入力で支援する. 学生に対する評価が良くなったタイミングで “G” キーを面接官が入力する. 学生に対する評価が悪くなったタイミングで Bad の “B” キーを面接官が入力する. この G キーと B キーの入力は csv ファイル形式で記録する.

2. 2 支援結果を面接官に提示

記録した 2 キー入力データをもとに, 面接官の学生に対する評価の過程をグラフ化する. 図 1 に csv ファイルの記録から作成した評価過程グラフを示す. グラフ化に使用する数値として, 縦軸は面接官の入力した G キーと B キーの入力回数, 横軸は面接時間とする. 縦軸の値は G キーが入力されたとき+1, B キーが入力されたとき-1 される.

2. 3 支援結果をもとにコンテンツを作成

2. 2 で作成したグラフに対して, 評価変化の要因を面接官が記入する. 面接官が記入する際に行う支援として, 面接を録画した面接の動画を面接官に提供する.

これら 3 つの手順から作成するコンテンツを評価過程グラフとする. このコンテンツ作成を支援する手順を用いて, 面接官と学生による 1 対 1 での Web 面接を想定した模擬 Web 面接実験を行った. 模擬 Web 面接実験は Microsoft Teams を用いて行い, 模擬 Web 面接実験の様子は同ソフトウェアの録画機能を用いて記録した.

3 提案手法を用いた模擬 Web 面接実験

福山大学就職課の教員 3 名を面接官, 福山大学 4 年の学生 2 名を学生として, 面接官と学生による 1 対 1 で模擬 Web 面接を想定して模擬 Web 面接実験を行った.

3. 1 実験環境

模擬 Web 面接での面接官の様子を図 3, 学生の様子を図 4 に示す. 模擬 Web 面接を行うために使用する

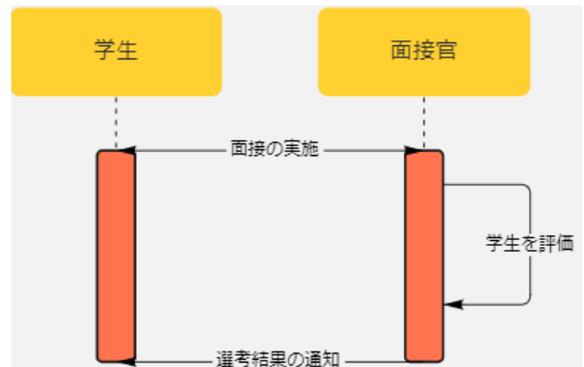


図 1 現在の採用面接の流れ

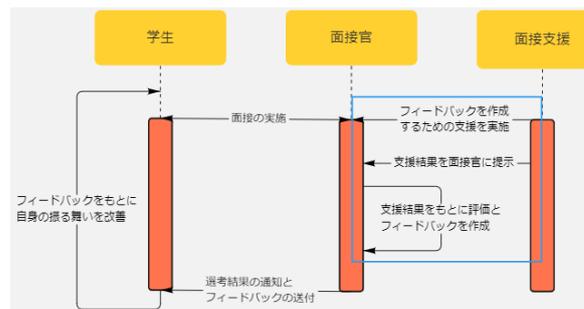


図 2 提案する採用面接の流れ



図 3 面接官の模擬 Web 面接の様子



図 4 学生の様子

るソフトウェアは Microsoft Teams を採用し、面接の際の動画と音声を記録する。視線計測装置 Tobii X2-60 Eye Tracker を用いて、面接官の視線データを記録する。視線解析用ツール Tobii Pro Lab を用いて、視線データの確認と面接官の 2 キー入力を記録する。

3. 2 実験手順

模擬 Web 面接実験で、面接官の評価過程の導出支援を行う際の実験手順を下記に示す。

- 手順 1. 模擬 Web 面接実験における通信環境準備
実験実施者は学生、面接官、実験実施者の 3 名が使用する PC で Microsoft Teams を起動し、3 つのアカウントで通話を開始する。
- 手順 2. 視線計測準備
実験実施者は面接官の視線データを収集するためにキャリブレーションを行う。
- 手順 3. 模擬 Web 面接実験の事前説明
面接官は実験実施者があらかじめ設定した面接の流れと 2 キー入力に関する説明を受ける。
- 手順 4. 模擬 Web 面接の開始
実験実施者の合図を確認したら模擬 Web 面接を開始する。また、模擬 Web 面接の録画も開始する。面接官が行う質問と学生の回答はあらかじめ指定したものとする。質問内容は以下の通りである。
- ・質問 1: 自己紹介 (氏名, 大学名, 学部, 学科)
 - ・質問 2: 学生時代に頑張ったこと
 - ・質問 3: 長所と短所
- 手順 5. 模擬 Web 面接の終了
学生が Microsoft Teams を切断する。または、面接官が Esc キーを入力したとき Microsoft Teams を終了することで模擬 Web 面接を終了する。
- 手順 6. 面接官に対する提供物の作成
面接官に学生に対するコンテンツを作成させる。作成支援の提供物として、Web 面接の録画、キー入力記録から作成する評価過程グラフを面接官に提供する。
- 手順 7. 学生に対するコンテンツの作成
手順 6 での提供物をもとに、面接官が学生に対するコンテンツを作成する。

3. 3 作成したフィードバックコンテンツ

模擬 Web 面接実験を行って面接官が実際に作成した評価過程グラフの実例を図 5 に示す。図 5 の例では、面接官が学生に対して 43 秒から 1 分 26 秒までに、誠実でまじめな印象を持ったことや、質問に対する回答

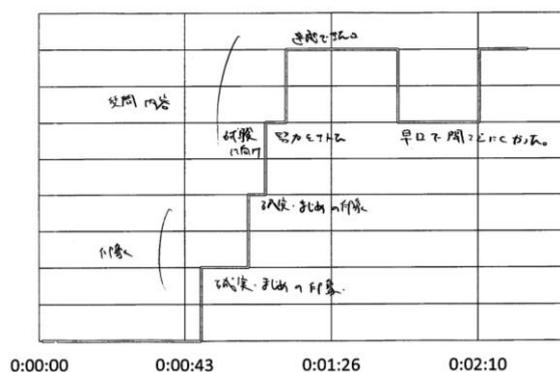


図 5 評価過程グラフ

で試験に向けて努力してきたことで印象が良くなったとしている。また 1 分 26 秒以降に学生の話すスピードが速いことから印象が悪くなったとしている。

4. 学生によるフィードバックコンテンツの評価

学生が Web 面接を振り返る際にフィードバックとして提供して欲しいコンテンツについて、就職活動を経験した学生 13 名に対してアンケートを実施し、妥当性を確認した。

学生 13 名に対して、提案手法を用いて Web 面接を行った場合と提案手法を用いていない場合の 2 つの模擬 Web 面接録画を視聴させる。学生 13 名は、動画内の学生の立場からアンケートに回答した。

4. 1 アンケート内容

アンケートは 2 つに分かれている。1 つ目は、面接官からの Web 面接に関するフィードバックを必要とするかである。これを確認するために、採用・不採用の理由を必要としているか確認した。

2 つ目は Web 面接を振り返る際にフィードバックとして求めるコンテンツについて確認することである。学生が各コンテンツに対して「必要あり」「あれば利用する」「必要なし」の 3 段階で評価した。アンケートの質問項目として設定したものは次の通りである。

- ・面接動画(Microsoft Teams で録画)
- ・面接メモ(面接中に面接官が記録したメモ)
- ・面接コメント(面接官が面接メモをもとに、内容を清書したもの)
- ・評価過程グラフ提案手法

4. 2 アンケート結果

アンケートの結果を表 1 に示す。初めに、面接官からのフィードバックを必要とするか確認するための採用・不採用理由について、13 名中 13 名全員が「必要」または「あれば利用する」と回答した。このことから学生は、Web 面接後に面接官から何らかのフィ

ードバックを求めていることが分かった。

次に、フィードバックとして求めるコンテンツの評価として、学生に最も求められているフィードバックは面接コメントであった。提案手法である評価過程グラフについて、学生 13 名中 11 名が「必要」または「あれば利用する」と評価した。このことから、評価過程グラフはコンテンツとして有効であった。

4. 3 アンケート結果に対する考察

面接官からのフィードバックを文字に起こすコンテンツである「面接メモ」「面接コメント」「評価過程グラフ」について、「必要あり」と回答した人数について図 6 に示す。

コンテンツ単体で見た際に、面接コメントのみ単体でも求められていた。提案手法から作成した評価過程グラフについて、面接コメントよりコンテンツとしてはやや劣るコンテンツであった。その理由として、評価過程グラフの強みである面接官の学生に対する評価変化のタイミングが単体ではわかりにくい場合がある。

5. 動画コンテンツの活用

提案手法である評価過程グラフ単体では面接官の学生に対する評価変化のタイミングがわかりにくい場合がある。それを改善するために面接中の動画と組み合わせることを考えた。

5. 1 動画コンテンツのレイアウト検討

動画コンテンツを構成する要素として、「学生」「面接官」「評価過程グラフ」の 3 つを想定した。私たちはフィードバックを送付することで、学生が自身の振る舞いを改善することを期待している。そのため、学生が表示されていることを基本として、動画コンテンツにおける要素のレイアウトパターンを検討した。検討したレイアウト案 5 つ(a)をから(e)を図 7 に示す。評価過程グラフに表示されている赤線は、面接中の時刻を示しており、面接が進むと評価過程グラフが左に移動する。

- ・ 図 7(a) : 3 分割表示 (面接官・学生・評価過程グラフの 3 つを配置した。録画した動画のレイアウトの都合上、面接官を大きめに表示)
- ・ 図 7(b) : 学生と面接官
- ・ 図 7(c) : 学生のみ
- ・ 図 7(d) : 学生をメインに評価過程グラフ表示 (学生の顔が隠れない大きさに評価過程グラフを表示)
- ・ 図 7(e) : 評価過程グラフをメインに学生を表示 (評価過程グラフに、面接官が記述した評価変化の要因が隠れない大きさに学生を表示)

表 1 学生が Web 面接のフィードバックとして求めているコンテンツ

フィードバック コンテンツ	回答		
	必要 あり	あれば 利用する	必要 なし
採用・不採用理由	10 人	3 人	-
面接動画	6 人	4 人	3 人
面接メモ	7 人	4 人	2 人
面接コメント (面接メモを清書 したもの)	10 人	2 人	1 人
提案手法 評価過程グラフ	7 人	4 人	2 人

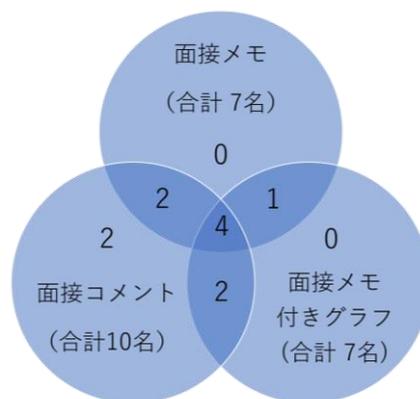


図 6 各コンテンツに必要ありと回答した人数

5. 2 動画コンテンツのレイアウト評価

検討した 5 つの動画コンテンツのレイアウトについて、就職活動を経験した本学学生 11 名に対してアンケートを行った。

アンケートの実施手順は、はじめに学生が 5 つのレイアウトで作成された Web 面接を視聴する。その後、Web 面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのレイアウトに関するアンケートを実施した。

アンケートの質問項目は、検討した動画コンテンツのレイアウト 5 つとした。質問項目に対して 5 段階評価及び、順位付けを行った。

Web 面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのレイアウトを 5 段階評価した結果を表 2、順位付けを行った結果を表 3 に示す。表 2 における 5 段階評価について、1 は学生が主観的に Web 面接を振り返ることに適していると感じたことを示し、5 は Web 面接を振り返ることに適していないと感じたことを示す。

表2の5段階評価の結果から、Web面接の振り返りに適していると最も評価されたレイアウトは、図7(a)の「3分割表示」で評価平均が1.09であった。また、評価過程グラフが表示されているレイアウトである、図7(d)「学生をメインに評価過程グラフ表示」の評価平均が2.18、図7(e)「評価過程グラフをメインに学生を表示」の評価平均が2.45と「3分割表示」に続いて評価が高かった。

表3の順位付けの結果から、Web面接の振り返りに適していると最も評価されたレイアウトは、図7(a)の「3分割表示」で順位平均が1.18であった。また、「3分割表示」と同様に評価過程グラフが表示されている、図7(d)「学生をメインに評価過程グラフ表示」の評価平均が2.18、図7(e)「評価過程グラフをメインに学生を表示」の評価平均は3.09と表2と同様な結果となった。

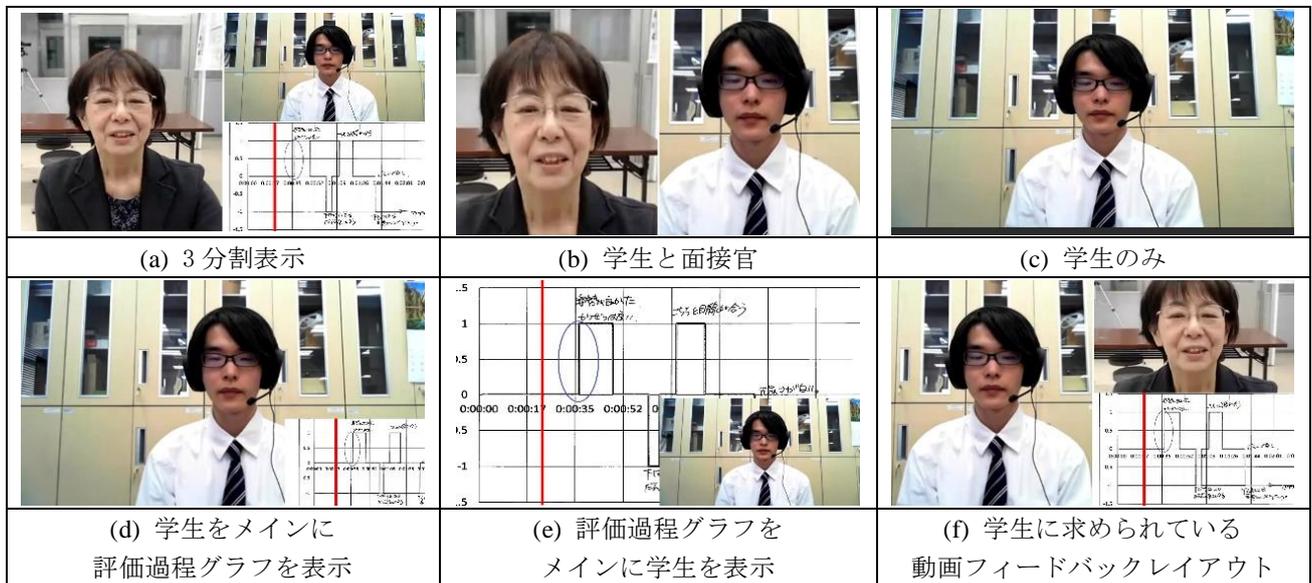


図7 動画コンテンツのレイアウト案

表2 学生がWeb面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのレイアウトの5段階評価 (1:フィードバックに適している ~ 5:フィードバックに適していない)

動画レイアウト	5段階評価					平均
	1	2	3	4	5	
3分割表示	10人	1人	-	-	-	1.09
学生と面接者	1人	4人	2人	3人	1人	2.91
学生のみ	-	1人	4人	3人	3人	3.73
学生をメインに評価過程グラフを表示	3人	4人	3人	1人	-	2.18
評価過程グラフをメインに学生を表示	1人	5人	4人	1人	-	2.45

表3 学生がWeb面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのレイアウトの順位付け (1位:フィードバックに適している ~ 5位:フィードバックに適していない)

動画レイアウト	順位					平均
	1位	2位	3位	4位	5位	
3分割表示	9人	2人	-	-	-	1.18
学生と面接者	1人	2人	1人	5人	2人	3.45
学生のみ	-	-	-	3人	8人	4.73
学生をメインに評価過程グラフを表示	1人	5人	3人	2人	-	2.55
評価過程グラフをメインに学生を表示	-	2人	7人	1人	1人	3.09

また、検討したレイアウト 5 例以外に Web 面接を振り返る際に、「学生」「面接官」「評価過程グラフ」の 3 要素をどのようにレイアウトすることが Web 面接を振り返ることに適しているか、学生 11 名に自由記述で回答させた。

動画コンテンツのレイアウトとして適していると最も評価されたレイアウトを図 7(f)に示す。最も学生から評価されたレイアウトは「学生」「面接官」「評価過程グラフ」の 3 つの要素のうち、学生を大きく表示したレイアウトで、11 名中 5 名が回答した。

これらの結果から、提案手法から作成した評価過程グラフについて、学生が自身の振る舞いを改善するための動画コンテンツを構成する要素として、レイアウトされることに妥当であることが分かった。

5. 3 動画コンテンツのオプション検討

学生に動画コンテンツのレイアウトとして最も適していると評価された図 7(f)形式で画面上に表示する面接官のコメントなどのオプションについて検討した。表示するオプションとして、表 1 で最も評価が高いコンテンツである「面接コメント」と、新たに面接官の視線データとして画面上の注視点に着目した。動画コンテンツに加えるオプションとして検討したものを以下に示す。

- ・ 図 8(a)：オプションなし
- ・ 図 8(b)：注視点のみ
- ・ 図 8(c)：コメント色分け (面接官の学生に対する印象が良い場合：青色背景，印象が悪い場合：赤色背景で面接官のコメントを表示)
- ・ 図 8(d)：コメントの前に評価 (面接官のコメント前に学生に対する評価“Good”か“Bad”を表示)
- ・ 図 8(e)：コメントを下部に表示
- ・ 図 8(f)：コメントを注視点近くに表示

5. 4 動画コンテンツのオプション評価

検討した 6 つの動画コンテンツのオプションについて、就職活動を経験した本学学生 11 名に対してアンケートを行った。

アンケートの実施手順は、はじめに学生が 5 つのレイアウトで作成された Web 面接を視聴する。その後、Web 面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのオプションに関するアンケートを実施した。

5. 4. 1 オプション「面接コメント」の評価

アンケートの質問項目は、検討した動画コンテンツのオプション 6 つとした。質問項目に対して 5 段階評価及び、順位付けを行った。

Web 面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのオプションを 5 段階評価した結果を表 4、順位付けを行った結果を表 5 に示す。表 4 における 5 段階評価について、1 は学生が主観的に Web 面接を振り返ることに適していると感じたことを示し、5 は Web 面接を振り返ることに適していないと感じたことを示す。

表 4 の 5 段階評価の結果から、Web 面接の振り返りに適していると最も評価されたオプションは、図 8(c)の「コメント色分け」で評価平均が 1.45 となった。また、「面接コメント」が表示されている、図 8(e)「コメントを下部に表示」の評価平均が 2.09、図 8(d)「コメントの前に評価」の評価平均が 2.18 となった。

表 5 の順位付けの結果から、Web 面接の振り返りに適していると最も評価されたオプションは、図 8(c)の「コメント色分け」で順位平均が 1.64 となった。また、「面接コメント」が表示されている、図 8(d)「コメントの前に評価」の評価平均が 2.73、図 7(e)「コメ

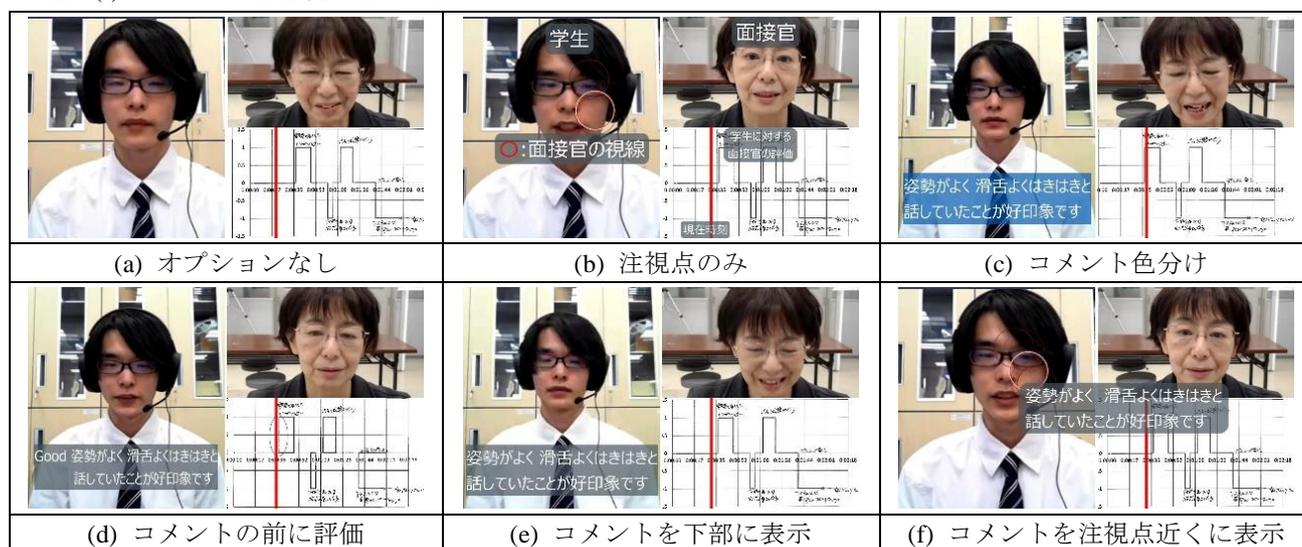


図 8 動画コンテンツのオプション案

ントを下部に表示」の評価平均は 3.18 と順位付けでは、図 8(d)と図 8(e)の結果が入れ替わった。

表 4, 表 5 の結果から、「コメント色分け」, 「コメントの前に評価」, 「コメントを下部に表示」が学生から高い評価を受けた。これらの要素は組み合わせて提供することが可能である。このことから、学生が Web 面接を振り返る際に適していると考えられる動画コンテンツは図 9 であると考えられる。

これらの結果から、動画コンテンツを作成する際に、学生が Web 面接を振り返る際に適しているオプションは「面接コメント」となった。

5. 4. 2 オプション「注視点」の評価

動画のオプションの検討で新たに着目した面接官の注視点データについて、「オプションなし」と「注視点のみ」を比較する。表 4 では「オプションなし」の評価平均が 3.64, 「注視点のみ」の評価平均が 2.82 となった。表 5 では「オプションなし」の順位平均が 5.55, 「注視点のみ」の順位平均が 4.09 といずれも「注視点のみ」が学生からの評価が高かった。

また、「オプションなし」と「コメントを注視点近くに表示」を比較する場合、表 4 では「オプションなし」の評価平均が 3.64, 「コメントを注視点近くに表示」の評価平均が 3.00 となった。表 5 では「オプションなし」の順位平均が 5.55, 「コメントを注視点近くに表示」の順位平均が 3.82 といずれも「コメントを注視点近くに表示」が学生からの評価が高かった。

これらの結果から、動画コンテンツのオプションとして Web 面接中の面接官の注視点データは有効なオプションだと考えられる。

しかし、視線データと関連の無い面接コメントオプション 3 種 (コメント色分け, コメントの前に評価, コメントを下部に表示) と「コメントを注視点近くに表示」を比較した場合、表 4 での評価平均は、「コメント色分け」で 1.45, 「コメントの前に評価」で 2.18, 「コメントを下部に表示」で 2.09 となった。一方で視線データのある「コメントを注視点近くに表示」の評価平均は 2.82 となった。表 5 での評価平均は、「コメント色分け」で 1.64, 「コメントの前に評価」で 2.73, 「コメントを下部に表示」で 3.18 となった。一方で視線データのある「コメントを注視点近くに表示」の評価平均は 3.82 となった。いずれも「コメントを注視点近くに表示」は、視線データと関連の無い面接コメントオプションより評価が低かった。

ただし、表 5 における「注視点のみ」に着目すると 2 位に 2 人, 「コメントを注視点近くに表示」に着目すると 1 位に 1 人, 2 位に 2 人と少数ではあるが高い評価を受けることもあった。

表 4 学生が Web 面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのオプションの 5 段階評価 (1:フィードバックに適している ~ 5:フィードバックに適していない)

動画オプション	5 段階評価					平均
	1	2	3	4	5	
オプションなし	-	1人	4人	4人	2人	3.64
注視点のみ	-	3人	7人	1人	-	2.82
コメント色分け	8人	1人	2人	-	-	1.45
コメントの前に評価	2人	6人	2人	1人	-	2.18
コメントを下部に表示	1人	5人	4人	1人	-	2.09
コメントを注視点近くに表示	1人	4人	1人	4人	1人	3.00

表 5 学生が Web 面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツのオプションの順位付け (1 位:フィードバックに適している ~ 6 位:フィードバックに適していない)

動画オプション	順位						平均
	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位	6 位	
オプションなし	-	-	-	2人	1人	8人	5.55
注視点のみ	-	2人	-	4人	5人	-	4.09
コメント色分け	8人	1人	1人	-	1人	-	1.64
コメントの前に評価	2人	3人	3人	2人	1人	-	2.73
コメントを下部に表示	-	2人	7人	1人	1人	-	3.18
コメントを注視点近くに表示	1人	2人	3人	-	2人	3人	3.82

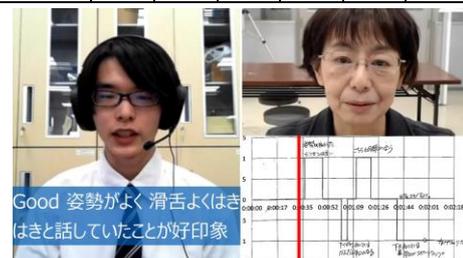


図 9 Web 面接を振り返る際に適していると考えられる動画コンテンツ

これらの結果から、フィードバック作成をシステム化する場合、面接官の注視点データを任意の動画オプションとして実装することが望ましいと考えられる。

6. 関連研究

面接に関する研究は数多くあり、その中で、就職活動における採用面接に焦点を当てた研究を紹介する。

Corey らの研究では、5人の大学生を対象に、自己評価を伴う行動スキルトレーニングの効果を評価するために、スキル間の多重ベースライン設計を用いたトレーニングの効果は、ベースラインとトレーニング後の評価として模擬面接を用いて評価された。参加者全員が目標とするスキルを獲得したが、若干の個人差が観察された。参加者はトレーニングの結果に満足し、手順も問題ないと評価した。さらに、面接指導を行う大学関係者の評価では、大多数の参加者がトレーニングによって複数のスキルのパフォーマンスが向上したことが示された[4]。

James らの研究では、30歳の大学新卒者を対象に、指示、モデリング、行動リハーサル、ビデオテープによるフィードバックを含む社会技能訓練が行われた。トレーニング前後の生体内面接では、ガルバニック皮膚反応活動をモニターした。さらに、トレーニング前後の一時的なワークセットにおける被験者の社会的コミュニケーション行動を、独立した審査員が控えめに評価した。トレーニングの結果、3つの目標行動すべてに期待通りの変化が見られ、言語障害の発生率も減少した。また、生理的データから、トレーニングによって就職面接時の不安に効果的に対処できるようになったという被験者の報告が支持された[5]。

これらの研究は、学生の面接のスキル改善を目的とした研究である。本研究との違いは、面接官の主観的な印象をもとに学生に対するフィードバックを作成し、学生の面接中の振る舞い改善を目的としていることである。

7. まとめ

本研究は、面接官にフィードバック作成支援環境を作り、学生に求められているフィードバックコンテンツを検討し、アンケートにてフィードバックとしての妥当性を確認した。

検討したフィードバックコンテンツの内容として、面接官の学生に対する評価変化のタイミングとその根拠が必要だと考えた。これをコンテンツ化するための、面接中に面接官の学生に対する評価を2キー入力でグラフ化する面接支援手順と面接支援を行って作成する評価過程グラフを提案する。

評価過程グラフについて、学生13名中11名が「必

要」または「あれば利用する」と評価した。このことから、評価過程グラフはフィードバックコンテンツとして有効であることが明らかとなった。

評価過程グラフを動画コンテンツと組み合わせて活用することを考えた。学生が自身の振る舞いを改善するための動画コンテンツのレイアウトは学生を大きく表示し、面接官、評価過程グラフを表示するレイアウトであった。このことから、提案手法から作成した評価過程グラフについて、動画コンテンツを構成する要素として、レイアウトされることが妥当であることが分かった。

また、学生にWeb面接を振り返る際に適しているとされたレイアウトに表示するオプションについて検討し、アンケート評価を行った。検討したレイアウト6案中、「面接コメント」を配置したものが評価されたことから、学生がWeb面接を振り返る際に適している動画のオプションは「面接コメント」であった。

今後の課題として、本研究で明らかとなった学生がWeb面接を振り返る際に適していると感じた動画コンテンツについて、学生がどのように視聴しているのか視線解析を行う。

参考文献

- [1] 厚生労働省、「新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」の実践例を公表しました」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/00121431_newlifestyle.html (参照 2019-10-21).
- [2] 株式会社マイナビ、「マイナビ2023年卒 企業新卒採用予定調査」を発表
https://www.mynavi.jp/news/2022/02/post_33351.html
- [3] 株式会社リクルートキャリア、【2021年卒 TOPIC】Web面接に慣れることで非対面コミュニケーションの進化を初めて行う場合は『通信環境』『タイムラグ』に注意が必要
https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/20200508_01mwo2i.pdf
- [4] Corey S Stocco, Rachel H Thompson, John M Hart, Heidi L Soriano, “Improving the interview skills of college students using behavioral skills training”, *Journal of Applied Behavior Analysis*, Volume 50, Issue 3, p.485-510, March 2017
- [5] James G. Hollandsworth Jr., Robert C. Glazeski, Mary Edith Dressel, “Use of social - skills training in the treatment of extreme anxiety and deficient verbal skills in the job - interview setting”, *Journal of Applied Behavior Analysis*, Volume 11, Issue 2, p.259-269, 1978