

RESEARCH REPORT

AI時代の就活

若者は何をAIに任せ、何を自分に残すのか

ES・自己分析・面接・AI選考をめぐる
就活生・若手社会人4名への定性調査

VOICES FIRST

1. AI時代の就活をめぐる、4人の声

同じ「AIを使う就活生・若手社会人」でも、AIとの距離、任せる役割、自分に残したいものは大きく異なりました。まずは4人の言葉から、本レポートを始めます。

Aさん 「一日の大半は、AI としゃべって いる気がします」	Bさん 「僕は、まだ半分くらいしか使いこ なせていないと思います」
Cさん 「人と話すときは、AI を介さず、 自分の言葉で話すようにしていま す」	Dさん 「AI が書いたものをそのまま出し たら、ES で全部落ちました」

この4つの声が示すこと

利用量の多寡だけでは、AI との関係は捉えられません。AI を日常的な対話相手にする人、補助的に使う人、対人場面では距離を置く人、失敗を通じて使い方を見直した人。それぞれの判断背景を追うことで、採用実務に返せる論点が見えてきます。

ABOUT THIS REPORT

2. 本レポートについて・調査概要

本レポートは、就職活動中の大学生3名と、転職活動中の若手社会人1名による約60分のグループディスカッションをもとに、AI活用の実態と判断背景を整理した定性調査です。

調査の位置づけ

若年層全体を代表する統計的調査ではありません。4名の具体的な経験と、参加者同士の対話から、採用施策・就活支援・追加調査に向けた仮説を発見することを目的としています。

項目	内容
実施日時	2026年7月29日 10:22～11:21
実施形式	オンライン・グループディスカッション／59分
参加者	就職活動中の大学生3名、転職活動中の若手社会人1名
主なテーマ	AI利用の温度感、ES・自己分析、企業研究、面接対策、情報の裏取り、AI選考
実施主体	株式会社 OVER20&Company.／エニー若者研究所

引用について

発言はA～Dさんに匿名化し、意味やニュアンスを変えない範囲で、重複・語尾・音声認識上の誤変換のみを整えています。

読み方について

生の声→背景→参加者間の違い→読み解き→実務への示唆→企業が考える問い、の順で整理しています。

EXECUTIVE SUMMARY

3. Executive Summary

4名の発言を横断すると、AI時代の就活で起きているのは「若者が考えることをAIに手放す」単純な変化ではありません。自分で考える範囲を探しながら、AIとの役割分担を更新している姿が見えました。

01 差が出るのは利用頻度より、任せる役割

情報収集、質問生成、文章化、検証、記録。どの工程をAIに任せるかで、能力もリスクも異なります。

02 AIは代筆者から、自己理解の聞き手へ

経験を引き出す質問、強みの整理、思考の記録など、自己理解を支える環境として使われています。

03 自然な文章ほど「自分の言葉」が揺らぐ

違和感がない出力を自分の考えだと思う一方、面接で話せるか、感情が残っているかに迷いが生まれます。

04 面接で残るのは、正解より会話

AI模擬面接は基本確認には有効ですが、予定外の問い、相手の反応、即興性までは再現しきれません。

05 AI選考には透明性と人の判断範囲が必要

候補者は、何を評価し、どこで人が確認するのか分からないことに不安を感じています。

PARTICIPANTS

4. 参加者プロフィール

参加者の共通点はAIを就活に取り入れていることです。一方、課金状況やツール数よりも、AIを「何者として扱っているか」に違いがありました。

Aさん 社会人2年目・転職活動中 複数のAIを使い分けるヘビーユーザー ChatGPT・Claudeは有料。Geminiも利用。質問生成、音声入力、文字数調整、根拠確認まで工程化。	Bさん 就職活動中 企業研究や模擬面接を中心に利用 ChatGPT・Microsoft Copilotを無課金で利用。便利さを認めつつ「まだ半分」と自己評価。
Cさん 大学3年生・海外大学から就職活動中 分析では積極利用、人との対話には入れない Claude有料、ChatGPT無課金。公式情報と推測を分けるなど、確証レベルを意識。	Dさん 大学4年生・就職活動終盤 AI生成ESの失敗経験を持つ ChatGPT・Geminiを無課金で利用。思考の記録や直前確認に使い、提出経験から距離感を見直す。

プロフィールの読み方

AI活用の「上手・下手」を決めるための分類ではありません。利用目的、心理的距離、検証習慣、自分に残したい領域の違いを比較するためのものです。

ROLES, NOT FREQUENCY

5. AI利用の差は、使用頻度より「任せている役割」に表れる

Aさん

「一日の大半は、AI としゃべっている気がします」

AIに任せる役割	具体的な使い方	主に語った参加者
質問者	目的から必要な質問を作らせ、音声で答える	Aさん
編集者	指定文字数に収め、企業ごとに強調点を調整	A・Cさん
分析者	過去の経験から強み・弱みを抽出	B・Cさん
外部記憶	思いつきをため、後から自己分析やESに再利用	Dさん
模擬相手	面接練習、採点、回答の確認	Bさん中心

エニー若者研究所としての読み解き

同じ「AIを使っている」状態でも、検索補助・文章生成・自己理解・検証では意味が異なります。A・Cさんは、検索・文章生成・コーディングなど用途に応じてツールも使い分けていました。利用頻度より、AIが担う工程と本人が判断する工程を見る必要があります。

企業が次に考えるべき問い

候補者はAIを使ったかではなく、どの工程をAIに任せ、どこで自分が判断・修正したのか。

6. AIは代筆者から「自己理解の聞き手」へ

ES作成の話を持ち下げると、AIは完成文を作る道具だけではなく、自分の経験を引き出し、整理し、後から使える形にする環境として使われていました。

Aさんの使い方

「目的」をAIに渡し、必要な質問をAI自身に作らせる。質問には音声で答え、材料を増やしてから文章にする。

Dさんの使い方

散歩中に思いついたことをAIへためる。ESを書くときに、過去の自分が残した強みや経験を見返す。

代筆者

文章のたたき台

聞き手

質問で経験を引き出す

編集者

構造・文字数を整える

外部記憶

思考を蓄積・再利用

エニー若者研究所としての読み解き

AIの価値は「代わりに考えること」だけではありません。本人が語るための問いをつくり、自分でも気づいていなかった経験の意味を見つける補助線になっています。ただし、問いの方向や最終的な意味づけを誰が担うかは残ります。

企業が次に考えるべき問い

自己分析支援は、文章の完成度を上げるだけでなく、本人が経験の意味を語れる状態をつくられているか。

WHOSE WORDS ARE THESE?

7. 「自分の言葉」とAIの言葉の境界

Dさん

「AIが書いたものをそのまま出したら、ESで全部落ちました」

失敗前の感覚

「何の違和感もなく、これも自分の言葉だと思っていました」

対人場面で残したいこと

「人と話すときは、AIを介さず、自分の言葉で話すようにしています」

段階	本人に残る作業
1. 素材を出す	経験・得意不得意・企業情報をAIに渡す
2. 構造化する	強み、志望動機、回答の骨子をつくる
3. 違和感を確認する	本人が読み、他者にもレビューしてもらう
4. 自分の言葉に戻す	口調、具体例、結論を書き直し、声に出して話す
5. 根拠を確認する	企業情報の出典や事実関係を確かめる

エニー若者研究所としての読み解き

文章が自然であるほど、「自分の経験を材料にしているから自分の言葉だ」という感覚が生まれます。しかし、面接で説明できるか、感情や迷いが残っているかまで確認しないと、本人の語りから離れる可能性があります。

企業が次に考えるべき問い

候補者は、AI出力のどこを自分の言葉として引き受け、どこを修正したのか説明できるか。

INTERVIEW AS CONVERSATION

8. 面接で問われるのは、準備量より会話できること

Bさん

「本当の面接とのギャップはあります。AIのことを鵜呑みにしたら大変なことになると思います」

AIが得意

基本質問の確認／回答の構造化／反復練習／採点

ギャップが出る

アドリブ質問／相手の反応／空気の変化／関係性

人に残るもの

その場で考え直す／迷いを語る／会話を続ける

Cさんが聞いた採用側の感覚

準備した答えを一方向に話すと、「ラジオを聞いているように感じる」ことがある。

Dさんの見立て

「AIの言葉は感情がない。そこが見抜かれるポイントだと思います」

エニー若者研究所としての読み解き

参加者からは、企業研究でAIを使うことは準備の深さにつながる一方、回答までAIで整えすぎると「本当にそう思っているのか」と受け取られうる、という見立ても出ました。準備した答えを相手の反応に合わせて更新できるかが重要です。

企業が次に考えるべき問い

予定外の問いに反応し、考えを更新できる面接設計になっているか。

TRUST AND VERIFICATION

9. AI を信頼する力と、疑う力

AI が出した企業情報や志望動機の根拠を、どの程度確認するかには大きな差がありました。ツールへのアクセスより、検証を作業工程に入れているかがリスクを左右します。

参加者	確認の仕方	見えてきた特徴
Aさん	出力を再度 AI へ渡し、根拠 URL を引かせる	確認を工程化
Bさん	有用性を認めつつ、鵜呑みにしない意識を持つ	信頼と警戒が半々
Cさん	公式情報と推測をラベル分けさせる	確証レベルを明示
Dさん	友人に聞いた平均程度の感覚で、基本的に信じる	検証負担を抑える

生成力

よい質問をつくる／プロンプト自体を AI に整えさせる
／複数ツールを使い分ける

検証力

出典を確認する／事実と推測を分ける／自分の経験と照合する

エニー若者研究所としての読み解き

AI リテラシーは、プロンプトの巧さだけではありません。自然な文章に違和感を持つ力、一次情報へ戻る習慣、判断責任を自分に戻す力まで含めて捉える必要があります。

採用・採用広報への示唆

候補者が AI で調べた内容に誤りがあっても、文章が自然なら見過ごされる可能性があります。採用広報側も、AI が参照しやすい正確な一次情報を出しているかを見直す必要があります。

企業が次に考えるべき問い

AI 活用能力を、生成の速さだけでなく、検証と違和感の持ち方まで含めて評価しているか。

10. AI 選考に感じる不透明さ

Cさん

「本当に自分という人間を見ているのか、発した言葉をデータとして評価しているだけなのか分かりません」

期待されること	同時に生まれる不安
応募多数を効率的に整理できる	評価基準や落選理由が分からない
企業と候補者の高精度マッチング	絞り込みロジックが不透明
書類・Webテストを効率化	文章や知識だけで人を評価する限界
AI活用能力を評価できる	プロンプト履歴や個人情報をどこまで求めるか

エニー若者研究所としての読み解き

Cさんは、AI面接で同じ質問が繰り返され、応答が一定であることに不自然さを感じていました。不安の中心はAI利用そのものより、「何を見られ、どこで人が判断し、異議や補足が可能なのか」が分からないことでした。

候補者に示したい4点

①AIを使う工程 ②評価項目 ③人が確認する範囲 ④データの保存・利用方法

企業が次に考えるべき問い

AI選考の仕組みを、候補者が納得できる言葉で説明できるか。

THINKING CHANGED IN DIALOGUE

11. 対話の中で、参加者自身の基準が更新された

今回のディスカッションでは、参加者は自分の使い方を答えるだけではありませんでした。他の参加者の実践を聞き、試したい方法や、自分に足りない視点をその場で言葉にしています。

AI から質問を投げてもらう 文章を先に作るのではなく、AIに質問者になってもらう方法を知り、「試してみたい」と反応。	Python で文字数を調整する 手作業で削るのではなく、制約を工程に組み込む使い方に触れ、運用の幅を見直す。
音声で模擬面接を行う テキストだけでなく、声に出して練習する方法を知り、AI面接練習のイメージが広がる。	「まだ使えていない」と気づく 他者の活用を聞くことで、ツール数ではなく役割設計に差があると自分の基準を更新。

エニー若者研究所としての読み解き

アンケートで捉えやすいのは、回答時点の意見です。対話では、他者の経験に触れた直後に「自分はどうか」を考え直す瞬間まで観察できます。価値観や判断基準を固定的な属性ではなく、更新されるものとして捉えられる点が重要です。

若者研究所の価値として

発言内容だけでなく、他者の話を受けて迷いが生まれ、基準が変わり、新しい問いが立つプロセスまで記録します。

企業が次に考えるべき問い

若者の「今の答え」だけでなく、何に触れると判断が変わるのかまで見ているか。

FIVE HYPOTHESES

12. AI時代の就活・採用はどう変わるのか

以下は4名の発言から整理した変化仮説です。市場全体の確定的な予測ではなく、採用施策や追加調査を考えるための論点として提示します。

1 完成文から、思考プロセスの評価へ

ESの文章品質が底上げされるほど、調べ方・質問・修正理由が差になり、プロンプトや対話履歴の扱いも論点になる。

2 AIの利用有無から、運用スキルへ

使い分け、音声入力、検証など、工程に組み込む力が見られる。

3 AI依存から、自分の言葉への揺り戻し

便利さを経験した後に、経験・口調・判断へ戻す力が求められる。

4 会話力・即興性・人間らしさの再評価

予定外の問い、迷い、感情、相手との関係が差として表れ、知識テスト以外の評価が増える可能性がある。

5 AI選考の効率化と、説明責任の同時進行

候補者体験を損なわない透明性と人の確認範囲が必要になる。

参加者から出た将来シナリオ（仮説）

- ① AIで応募が増え、企業もAIで絞る「大量応募×大量選考」 ② AIエージェントが候補者と企業を事前に絞る「少数・高適合マッチ」

企業が次に考えるべき問い

自社の採用は、AIで均質化しやすい情報と、人との対話でしか見えにくい情報を分けて設計しているか。

FOR RECRUITERS

13. 採用担当者への示唆

AI利用を一律に許可・禁止するだけでは、候補者の実態も能力も見えにくくなります。参加者の発言から、採用実務で確認したい6点を整理しました。

01 利用の有無ではなく、任せた工程を見る 情報収集、質問、文章化、検証のどこをAIに任せたかを聞く。	02 完成文より、生成・検証・修正を見る 参照情報、違和感、修正理由を確認し、思考の過程を捉える。
03 自分の言葉として説明できるか確認する 文章を声に出して説明し、具体例や感情まで語れるかを見る。	04 予定外の問いを面接に入れる 状況変更、反対意見、迷いを扱う追質問で、即興性と対話を見る。
05 AI選考の評価項目と人の範囲を明示する どこでAIを使い、どこを人が確認するかを候補者へ説明する。	06 AIリテラシーを検証力まで広げる 生成力だけでなく、出典確認、事実と推測の区別、違和感を評価する。

面接で使える問いの例

「AIの出力をどこで直しましたか」「最も違和感があった箇所はどこですか」「別の状況なら答えは変わりますか」
 「この回答でまだ迷っている点は何ですか」

FOR SUPPORT SERVICES

14. 就活支援・採用サービスへの示唆

支援サービスに必要なのは、AIで上手な文章をつくる機能だけではありません。AIとの役割分担を理解し、自分の判断を残すための学習設計が求められます。

支援テーマ	具体的な設計
AI活用の基礎	目的設定、質問生成、ツールの使い分けを学ぶ
自己理解の深掘り	AIに質問を作らせ、経験を音声や対話で引き出す
自分の言葉への変換	違和感、経験との接続、口調、感情を確認する
ファクトチェック	一次情報、事実と推測、根拠URLを確認する
面接練習	AI模擬面接と、人による追質問・対話フィードバックを組み合わせる
AI選考の理解	評価基準、データ利用、候補者が確認すべき事項を整理する

従来の添削

より整ったES・回答をつくることが中心

これからの支援

どこをAIに任せ、どこに本人の判断が残っているかを可視化する

エニー若者研究所としての読み解き

「AIを使わせない」ことではなく、便利さと危うさの両方を経験しながら、本人が自分の境界を決められる支援が必要です。文章、面接、選考を別々に扱わず、一連の判断プロセスとして支えることが重要になります。

企業が次に考えるべき問い

サービスは、完成物の品質だけでなく、利用者が自分の判断を説明できる状態まで支援しているか。

WHAT THE DIALOGUE REVEALED

15. 若者研究所だから見えたこと

今回の対話から見えたのは、若者がAIにすべてを考えてほしいと思っている姿ではありませんでした。AIを使いながら、自分で考える範囲を探している姿です。

AIに期待していること

自分の経験を整理する／気づいていない強みを見つける
／企業と自分の接点を考える／自分の考えを確かめる

自然な文章ほど生まれる迷い

これは本当に自分の考えか／この言葉を自分の言葉として話せるか／効率化で自分らしさが消えていないか

今回の観察

「AIと向き合いながら、自分で考える範囲を探している」

肯定・否定の二択ではなく、役割分担をつくる途中にいる

エニー若者研究所としての読み解き

この揺れは、未熟さの証明ではありません。便利な道具を使いながら、経験の意味、責任、会話、感情をどこに残すかを試行している過程です。迷いや矛盾を取り除くのではなく、判断背景を知る手がかりとして扱うことで、企業側の問いも変わります。

企業が次に考えるべき問い

若者のAI利用を「依存／活用」で判定するのではなく、何を自分に残そうとしているかを聞いているか。

WHY WE CAN HEAR THE WHY

16. エニー若者研究所の強み

エニー若者研究所の強みは、若者へアクセスできることだけではありません。継続的な接点と対話技術により、発言の背景と、対話の中で思考が変化する過程まで捉えます。

01 継続接点 PROJECT any を通じ、若者と日常的・継続的に関わる	02 対話技術 メンターワークアウトで培った、問い・受容・言語化の技術
03 内省経験 若者自身が感情・価値観・将来像を振り返る機会を持つ	04 背景まで聞く 「何を思うか」だけでなく、「なぜそう思うか」を掘り下げる
05 変化を観察 他者との対話で、判断基準が変わる瞬間まで捉える	06 意思決定へ返す 感情・価値観・判断背景を、企業の次の問いに変換する

私たちが届けるもの

私たちは、若者にアンケートを取るだけではありません。PROJECT any で継続的に対話・内省・言語化の機会を持つ20代と、メンターワークアウトで培った対話技術を通じて、若者自身もまだ気づいていない価値観や判断基準まで言葉にします。

定量調査との役割分担

定量調査が傾向の広がりをつめるものだとなれば、エニー若者研究所が届けるのは、企業が次の意思決定に活かせる「理由」と「問い」です。

CLOSING

17. まとめ・次に考えたい問い・お問い合わせ

本レポートの結論

AI時代の採用で問われるのは、AIを使ったかどうかではありません。人とAIがどう役割分担し、候補者本人の判断をどこで確かめるかです。

採用担当者へ

候補者の完成文ではなく、任せた工程、修正、検証、会話の中での判断をどう見るか。

就活支援・サービス担当者へ

AIで整える支援に加え、本人が自分の言葉と責任を取り戻すプロセスをどう設計するか。

次に考えたい問い

- ・AI面接を経験した学生は、どこに納得・不安を感じているか
- ・採用担当者は、AIで準備された回答の何に違和感を持つのか
- ・AI利用ルールは、候補者にどの程度理解・納得されているか
- ・AIエージェント型の就活・採用に、若者は何を期待し、何を残したいのか

本調査の限界

本レポートは4名へのグループディスカッションに基づく定性的な知見です。若年層全体を代表する統計的調査ではありません。得られた仮説は、対象者を増やした追加インタビュー、AI面接経験者・採用担当者への調査、定量調査などによる検証が必要です。

自社テーマでの若者調査・対話設計についてご相談ください

PROJECT any / エニー若者研究所 <https://www.project-any.com/>