

2023年5月20日

ChatGPT が就職活動に与える影響

“ChatGPT の時代こそ、
就活の原理原則に立ち返るべきである”



ABUILD総合研究所
所長 新井翔太

はじめに

本レポートでは、「ChatGPT が就職活動に与える影響」について総論的にまとめたものである。現代においては、AI 技術の進化によって様々な分野において人間に代わる役割を果たせるようになってきており、就職活動においても AI の活用が進もうとしている。本レポートでは、ChatGPT が就職活動に与える影響について、応募者や企業など様々な観点から分析することで、より効率的で本質的な就職活動が行われる契機になることを目的としている。

ChatGPT は、OpenAI が開発した大規模な自然言語処理モデルである。ChatGPT は、自然言語の生成や文章の補完、翻訳、文書要約など、多様な自然言語処理タスクに対応することができる。

現在、ChatGPT は様々な分野で応用されており、人間に代わって文章を生成するツールや自動翻訳ツール、さらには医療や法律などの専門分野における文書解析などにも利用されている。ChatGPT ではプロンプトと呼ばれる入力を行う。入力する際には、出力の前提となる設定（GPT がどのような役割のもとで答えを生成するか的前提情報）を付加し、制限のような出力の条件を与え、できるだけどういう前提での質問なのかを詳細に入力していくことで欲しいアウトプットを得られる。OpenAI は 2023 年 3 月に GPT-4 を発表し、2022 年 11 月に一般公開され

て加速度的に利用者が増加していた従来バージョン GPT-3.5 よりも精度が上がり更なる注目を集めている。

第 1 章 GPT の就職活動への影響

ChatGPT が就職活動にどのように影響を与えるのかについて考察したい。結論、就職活動のあらゆるフェーズにおいて ChatGPT の介入余地がある。就職活動において、就職活動に勤しむ応募者と採用しようと奔走する企業の 2 視点に大別される。

学生視点での就活プロセスにおける効率化

ChatGPT の出現によって、応募者就活プロセスに大きな変化が起こることが予想される。ここで一般的な就職活動のプロセスを示しておきたい。Abuild 就活の提唱する就活を成功させるフレームワーク“ABUILD”に従うと、6つの流れに沿って就活を進めるとよいとされている。

- A (Arbitrage)：就活の原理を知り、
- B (Bridge)：企業視点を持つ。
- U (Uniqueness)：自分の価値を見出し、
- I (Inclination)：相手に合わせて届ける。
- L (Leverage)：内定だけでなく豊かな人生のために、
- D (Do)：やり抜こう。

当資料は、情報提供を目的としたものであり、特定の商品の推奨や勧誘を目的としたものではありません。当資料は、信頼できる情報をもとに NINJAPAN 株式会社が作成し提供しておりますが、正確性・完全性について NINJAPAN 株式会社が責任を負うものではありません。当資料記載の内容は将来の世情を保証もしくは示唆するものではありません。当資料記載の予測は、レポート発行時点での NINJAPAN 株式会社の見解であり、市場の環境やその他の状況によって予告なく変更することがあります。

上記は AB が戦略を練るパート、UI が戦術を立てるパート、LD が実行に移すパートと分かれています。

簡潔に言えば、まず就活全般のことを知っていき、色々な業界や企業を知っていく、就活前段階と、自己分析や業界・職種・企業分析などの選考準備段階、説明からエントリー面接やグループディスカッションなどの選考実践段階がある。

これらの全ての段階において ChatGPT の入り込む余地がある。ChatGPT の活用方法については第 2 章に詳細を譲ることとする。

企業視点での選考プロセスにおける効率化

企業における採用の選考プロセスに関しても ChatGPT の出現によって大きな変化が起これると予想される。

ここで一般的な企業の採用選考プロセスを示したい。

- ・ 募集要項の作成と掲示
- ・ 応募者のエントリー書類 (ES) 選考
- ・ 適性検査による選抜
- ・ 面接やグループディスカッションなどによる選考

応募者が多い企業の場合、採用担当者が捌かなければならない応募書類や検査、面接など多大な労力とコストがかかっている。これらの段階すべてにおいて GPT を活用できる可能性がある。詳細は 3 章に譲ることとする。

第 2 章 GPT の活用事例～応募者視点～

第 2 章では応募者視点での ChatGPT 活用事例を具体的にみていく。第 1 章でも述べた通り、ChatGPT を活用できうる領域は広範である。ただし注意点として ChatGPT の回答が完璧で

はなく、あくまでも一つの参考情報として人間が主体的に解釈すべきだという認識を持つことが重要である。

キャリアアドバイザーの享受

ChatGPT を活用することで、キャリアプランの策定、就職活動のアドバイスなどのキャリアアドバイザーを受けることができる。ChatGPT に自身のキャリアデザインに必要な情報や就職活動に関する情報を入力することで、適切なアドバイスやアクションプランを享受できる。

ChatGPT を用いたキャリアアドバイザーは、以下のような流れで享受できる。

・ 職業適性診断

最初に、就活生の職業適性を診断する。GPT を用いて、ユーザーの職歴やスキル、志向、性格などから、適性の高い職種や業界が提案される。

・ 職務経歴書の自動生成

適性診断結果をもとに、職務経歴書の自動生成ができる。GPT を用いて、ユーザーの職歴やスキル、経験などから、指定したフォーマットで職務経歴書を作成することが可能となる。

・ 面接対策・模擬面接

職務経歴書の次は、面接対策や模擬面接を行うことができる。GPT を用いて、よくある面接質問や答え方、模擬面接の設問を作成できる。また、当該就活生の回答を分析し、改善点を指摘も受けられる。

・ キャリアについての相談

適性診断や職務経歴書作成、面接対策、模擬面接を経て、求人情報を得ることができる。GPT を

用いて、ユーザーの適性や希望に合った求人情報を、就職に必要な情報やアドバイスや相談を受けることができる。

以上のようにキャリアアドバイスにおける大枠を GPT で受けることができる。現時点では情報が不足していたり曖昧な回答であったり、そのまま受け取って十分なほどの精度にはなっていないケースもあるが、今後のアップデートによっては十分活用できるレベルが期待できる。

履歴書・職務経歴書・エントリーシートの自動生成

履歴書や職務経歴書、特にエントリーシートは、就職活動において重要な書類だが、就活生が自分一人で作成するのは手間がかかり、書き方が分からない人も多い。ChatGPT を活用することで、自動的に履歴書や職務経歴書を生成することができる。ChatGPT に自分の経歴やスキル、職務内容などを入力することで、自動的に応募書類を作成することができ、作成時間の短縮や、専門的な表現や修正が可能となる。

たとえば履歴書や職務経歴書などの応募書類を作成する際、具体的には以下のようなプロセスで自動生成が行われる。

・必要な情報の入力

まず、履歴書や職務経歴書に必要な情報を入力。たとえば、職歴やスキル、学歴、資格など、自分自身に関する情報が含まれる。

・テンプレートの選択

自動生成する文書の種類に応じて、適切なテンプレートを選択する。テンプレートは、一般的なものから業界特有のものまで様々な種類を指定

することによって選択する。

・自然言語処理による文章生成

ChatGPT などの自然言語処理技術を用いて、入力された情報をもとに文章を自動生成される。例えば、職務経歴書の場合、自分の職務内容や業績を文章化するという処理が行われる。

・最終確認

生成された文書の内容やレイアウトを最終確認し、必要に応じて修正することができる。また、入力された情報に不備がある場合には、修正を促すアラートが出る場合もある。履歴書・職務経歴書の自動生成により、手間や時間を省くことができ、より効率的な就職活動が可能となる。

上記は履歴書・職務経歴書の例であったが、エントリーシートにおいても与えられた設問を入力し、自身のアピールしたい点を指定すれば文章を生成できる。

面接対策・模擬面接

ChatGPT に面接のシナリオや質問を与えることで、仮想的な面接を行うことができる。ただし面接といってもあくまでもチャット上の面接練習であることに留意する必要がある。

・インタビュー質問の自動生成

応募者が受ける面接の業種や企業に合わせた適切な質問を生成し、対する回答の練習ができる。

・応答の自動生成

模擬面接で受けた質問に対して、ChatGPT を使って自動で回答を生成することができる。

・ 質問の解釈と回答のフィードバック

模擬面接で受けた質問に対して、ChatGPT を使って質問の意図を解釈し、回答が適切であるかどうかを評価することができる。回答が不適切だった場合には、その理由を分析してフィードバックを受けることができる。

・ 面接の練習相手としての ChatGPT

ChatGPT にインタビュー質問を与え、ChatGPT が面接官役を担うことで、その回答を基に模擬面接を行う。ChatGPT がより自然な会話をするようになった場合、よりリアルな面接の練習ができるようになる。

これらの方法を活用することで、面接対策や模擬面接の効率を高めることが期待される。ただし、ChatGPT が自動生成した回答は一般的なアンサーであり個性が減じる場合もある。また必ずしも個別企業にとって適切であるとは限らないため、自己判断とフィードバックを重視した練習が必須となる。

業界分析

ChatGPT の得意分野として、大量にある情報を収集しまとめることが挙げられる。業界分析など情報を集め整理するタスクは ChatGPT に向いている活用方法と言えるだろう。

ただし、厳密な出典ソースの確認などは自身で調べる必要があり、ざっくりした情報をキャッチアップするのに適している。

・ 業界動向の自動収集

ChatGPT を使って、業界に関する記事やニュースなどを収集し、業界のトレンドや問題点などを把握できる。

・ 企業情報の自動収集

ChatGPT を使って、業界に関連する企業情報を自動的に収集し、業界の主要企業やその事業内容、競合状況などを把握することができる。

・ 業界分析の自動生成

ChatGPT を使って、業界の分析レポートを自動生成し、業界の現状や将来の見通しなどの分析を通して就職活動に役立てることができる。

・ 専門家との自動対話

ChatGPT を使って、業界の専門家との自動対話を行うことができる。

職種分析

職種に関する分析も業界分析と同様に行うことが可能である。

・ 職種に関する情報収集

まずは、企業や業界のウェブサイト、業界専門誌、求人情報サイトなどのオンライン情報を利用し、職種に関する情報を収集される。

・ 職種の業務内容や必要スキルの分析

次に、職種の業務内容に関する情報やスキルに関する情報を収集する。企業の業務内容や求人情報、業界専門誌の記事などが利用できる。ChatGPT にこれらの情報を入力し、自然言語処理によって業務内容やスキルのキーワードやトピックを抽出することが可能である。

企業分析

企業分析も業界分析や職種分析と同様に可能である。

・企業に関する情報収集

まず、研究したい業界名や企業名、事業内容や特徴などキーワードを設定する。次に、設定したキーワードを元に、インターネット上の様々な情報源、企業のホームページ、ニュースサイト、SNS、業界レポート、株価情報、従業員の口コミサイトなどから情報を収集する。

・企業に関する情報整理

収集した情報を整理し、特に重要な情報や共通する傾向などを把握する。この際、ChatGPTを用いることで、大量の情報から重要な部分を抽出しやすくなる。

・分析・評価したレポート作成

整理した情報を元に、企業の強み・弱み、競合環境、今後の展望などを分析・評価し、レポートを作成する。

以上の手順により、ChatGPTを用いた効率的な企業研究が可能となる。

ただし、業界分析、職種分析、企業分析すべてにおいて言えることだが、自動化された情報収集や分析の結果には、必ずしも正確性が保証されているわけではないことに留意しなければならない。そのため人間の判断や知識を併せて活用することが重要である。

単なる情報を集めるだけでなく、特に何を調べるかそのものを決める方が、価値が高いといえるだろう。そして調べた人間が、その分析情報をどのように自身の就職活動に活かしていくかが肝である。自身の進んでいきたい方向性と業界・職種・企業の方向性を合致させていく探索こそ

が、これらの分析を行う本質的な意義であるからだ。

その為にも自己分析を明確に行う必要がある

自己分析

ChatGPTを用いて簡易的な自己分析を行うことも可能である。

以下のような手順で行う。

・自己分析に必要な質問リストの作成

自己分析に必要な質問リストを作成する。例えば、「自分の長所は何か?」「将来の夢は何か?」「どんなことに興味があるか?」などの質問が挙げられてくる。これらは自己分析の際の基本的な質問項目である。

・質問リストの入力と回答の生成

作成した質問リストを ChatGPT に入力し、回答を生成させる。回答は、ChatGPT が学習した過去の情報やネット上の情報を基に自動生成される。

・自身の考えと回答を照会

ChatGPT が生成した回答を整理し、自分自身の考えと照らし合わせることが必須である。それをしないと単なるよくある回答例にしかならないためだ。必要に応じて、追加の質問を作成し、自身の傾向に近づけた回答を生成させていくこともできる。

以上のように自己分析の結果をまとめていき、自分自身の強みや弱み、興味や関心がある分野、将来のキャリアプランなどを明確にしていく

当然ながら、自己分析は個人の内面を理解

するためのものであり、ChatGPT の回答はあくまで機械的であることに注意が必要で、この ChatGPT を用いた自己分析は、あくまで参考程度にとどめ、自分自身の考えや感覚を重視すること、必要に応じて専門家に頼ることが重要である。

第3章 GPT の活用事例～企業視点～

企業においても採用の各プロセスにおいて ChatGPT を活用できる場面が多いことが考えられる。

ChatGPT を用いた採用決定の自動化については、以下のような流れが考えられます。

募集要項の作成と求人に対する自動返信

ChatGPT に募集したい候補者の条件を入力することで、募集要項の文章を自動で作成が可能である。またどのような人材を求めるべきかという人材要件定義も、社内で活躍している人材のモデリングや、経営戦略から下ろした人事戦略を落とし込むことでよりの確な定義が可能となる。

また、自社の求人情報に関する自動応答の導入が可能で、応募者の問い合わせに対応でき、コスト削減につながる。

応募書類の自動選別

応募書類のテキストデータを ChatGPT に入力し、採用担当者が求めるスキルや経験を反映したモデルを構築することで、応募書類の自動選別を実現可能である。

例えば、エントリーシートの場合、回答欄に自己紹介や志望動機、自己 PR などを入力してもらい、ChatGPT が自動的に回答内容を評価下すことができる。

適性検査・パーソナリティ分析

ChatGPT を用いれば、応募者のパーソナリティ特性を分析することが可能である。

具体的には、応募書類や面接の回答を ChatGPT に入力したり、ChatGPT で作成した適性検査行ったりすることで、応募者のパーソナリティの分析をすることができる。

面接自動化

いわゆる AI 面接である。ChatGPT を活用して、面接の自動化を行うことが可能になってくるであろう。具体的には、応募者が Web 上で回答するアンケート形式の面接システムを導入し、その回答内容を ChatGPT で自動解析することも可能となりうる。また実際の面接時に ChatGPT を使用し、応募者の回答を自動的に評価し、採用担当者にフィードバックを提供することも可能となりうる。ChatGPT を用いることで、面接の不公平や偏りを防止する効果や、面接官のコスト削減に寄与する効果が期待される。

また、これらの方法によって採用決定の自動化が実現されることもある。ただし、人間が行う判断と同様に、ChatGPT による採用決定も誤った判断をする可能性があるため、正確性を高めるためにも人間との連携が必要である。

さらに ChatGPT による自動化が進んだ場合、人的判断が失われ、候補者の多様性や柔軟性が失われる可能性もあり、あくまでもツールとして適切に活用することが求められる。

採用担当者が ChatGPT を最大限に活用するために

採用担当者が ChatGPT を最大限に活用するためには、書類選考を効率化すること、面接選考の

補完として活用すること、多角的な採用者の分析として活用することが挙げられる。応募者の書類選考において、採用担当者の負担を軽減させ、人間には見落としがちなポイントを自動で検知し、優秀な候補者を見逃すことが減ることでしょう。面接においても応募者の回答内容を自動で解析し、人間の面接官が気付かなかったポイントや改善点を見つけられるかもしれない。あらゆる採用プロセスの情報を踏まえた多角的な視点から候補者像を把握することができ、マッチ度の高い選考を行える可能性が高まるでしょう。

特に、人間が得意な部分・苦手な部分と ChatGPT が得意な部分・苦手な部分を把握して、補完的に利用していくのが現実的なベターな活用方法であろう。

【GPT の得意な部分】

- ・大量のデータを素早く処理し、関連性の高い情報を抽出することができる。
- ・多くの言語に対応しているため、異なる言語での応募者情報も扱うことができる。
- ・客観的に判断し、個人的な感情や偏見を排除した採用判断ができる。

【人間の得意な部分】

- ・相手の表情や言動から、コミュニケーションの裏にある意図や気持ちを察知することができる。
- ・応募者の人柄や社風に合うかどうか、個別に判断することができる。
- ・直感や経験に基づき、将来的なポテンシャルや成長性を見込むことができる。

これらを踏まえて、採用担当者は ChatGPT を活用する際には以下のような方法で組み合わせていくことが現実的であろう。ChatGPT によって

書類選考を自動化し、面接前に ChatGPT によるパーソナリティ分析を踏まえた事前質問を準備する。

そして面接で人間の得意な部分を発揮させる。ChatGPT では判断しづらい人柄や成長性などの要素を重点的に見たり、面接の雰囲気や相手の反応から相手の性格やコミュニケーションスタイルを推測したりする。そして ChatGPT の判断結果を参考にしつつ、人間の意見や直感を加味して総合的な採用判断を下していくことが、妥当な使い道であろう。

第 4 章 GPT を用いた採用プロセスの課題

第 3 章で述べたように ChatGPT の活用により様々な可能性が拓かれていくことが予想されるが、一方で課題も山積している。

採用プロセスにおける GPT の課題

- ・ChatGPT は文脈やニュアンスを理解することが苦手であり、誤った判断を下す可能性がある。
- ・不適切なデータが与えられると、ChatGPT が不適切な判断を下す可能性があるため、倫理的な問題が生じる可能性がある。
- ・ChatGPT の判断が誤っていた場合、企業や応募者に損害を与える可能性があるため、人間の判断が必要である。
- ・学習データの偏りや量が不十分だった場合、ChatGPT が正確な判断を下せない可能性がある。
- ・ChatGPT は学習データに偏りがある場合、その偏りが反映されることがあり、また ChatGPT 自体にも偏見が存在する可能性がある。
- ・ChatGPT は人工知能が生成した文章であるため、不適切な言語や表現が含まれる可能性があり、特に差別的な表現や過激な表現が含まれることがある。

- ・ ChatGPT を用いる際には、大量のデータを使用するため、個人情報が入りこみたり、プライバシーの侵害が起きたりする可能性がある。
- ・ ChatGPT 自体に問題がある場合、生成された文章や情報に誤りが含まれる可能性があり、また意図しない回答を出力する可能性があるため、採用担当者が正しい情報を選択する必要がある。

企業や社会の動向

2023 年 4 月初旬では、企業側が採用に大きく ChatGPT を取り入れる動きはまだなく様子見が続く。ただし今後成功事例や活用事例が発表されていくたびに加速度的に多くの企業での活用が予想されるであろう。

ChatGPT に対して採用担当者たちが抱く感情も様々だ。一部の担当者は、ChatGPT による自動化によって、採用プロセスの効率化や正確性の向上に期待し、AI による自動化と人間による関与部分のバランスを模索している。新たな採用手法を知ることができたという興味や好奇心を抱く場合もあるものの、技術に疎い人事担当者にとっては、抵抗感を持つ人も多い。ChatGPT を活用することで生じる懸念やリスクを判断しきれないためだ。社会的には、規制することで社会的な混乱や被害を防ぐことを目的とする動きもある。

2023 年 4 月 10 日には、OpenAI のサム・アルトマン CEO が来日し、岸田総理と意見を交わし次の 7 点が提案されたという。

- ・ 日本関連の学習データのウェイト引き上げ
- ・ 政府の公開データなどの分析提供等
- ・ LLM を用いた学習方法や留意点等についてのノウハウ共有
- ・ GPT-4 の画像解析などの先行機能の提供
- ・ 機微データの国内保全のため仕組みの検討
- ・ 日本における OA 社のプレゼンス強化

- ・ 日本の若い研究者や学生などへの研修・教育提供

ChatGPT を巡る世界の流れは非常に動きも速く、今後の動向が注視される。

第 5 章 今後の展望

AI 時代に求職者に求められる能力の変化

ChatGPT が当たり前になった世界では、採用担当者が求める能力にも変化が生じる可能性がある。

例えば、ChatGPT を用いた選考が主流となった場合、①GPT を使いこなす能力や、②GPT を補完するための能力、つまり人間独自の知識や経験を持つ能力、コミュニケーション能力などのノンバーバル的な能力が重視されるようになるであろう。

① GPT を使いこなす能力

GPT が生成する情報が正確であることを確認するためにも、データの正確性を確認する修正力スキルが必要である。また、GPT が生成する情報を適切に分析し、意味のある結果を引き出すためには、データ分析能力と適切な質問文を打ち込めるプロンプト文章スキルが必要となる。

GPT を制御し、入出力の処理を行うためには、Python などのプログラミング言語に熟練したスキルがあることが好ましい。GPT が生成した情報に基づいて、問題を特定し、解決策を提案するための問題解決力も求められるであろう。広い知識を吸収し応用し、大量のデータセットを扱い、適切な抽出や選択を行える能力がますます重視されると考えられる。

② GPT を補完するための能力

GPT が生成する情報を人間に適切に伝え共有するためには、人間的なコミュニケーション能力が必須となる。人間特有の感性や思考力を活用することで、GPT が生成できない情報やアイデアを生み出すことができる。

GPT が独自に生成できないような、経験や知識を持つこと、生の情報や足で稼いだ情報がより意味を持つことになる。GPT によって自動化される部分が増えることで、無駄な作業が減る中で、人間独自の判断力や直感力、そこから何かを生み出せるクリエイティブさが重視されると考えられる。

倫理的問題や規制の必要性等のリスク面

AI の登場によって、就活に悪影響が生じる可能性もある。AI が採用決定に重要な役割を担うことによって、人間の主観的な判断や個人的な魅力が無視されてしまうことが挙げられる。AI はデータやアルゴリズムに基づいて意思決定を下すものの、採用に必要な個人的な魅力や人間性は、数値化しにくいいため、AI が正確な評価をすることは困難であるからだ。

また、AI による選考は、応募者にとっても不透明であると感じさせることになると考えられる、AI によって行われる選考の詳細や基準が不明瞭である場合、応募者は自分がどのような点で不合格となったのかを理解できず、改善することができない、そして企業に不信感を持ってしまうという問題が起こりえるだろう。さらに、AI を用いた採用は、偏見や差別的な評価がないという点で優れているとされるものの、AI 自体が偏見や差別を持つことがある。AI の学習データに偏りがある場合、それが AI の判断に反映され、不適切な評価がされる可能性は否めないところだ。

これらの問題に対処するためには、AI の適切な活用方法を確立することが必要であり、人間と AI が協調して行う採用が求められ、選考基準や評価方法が透明化されることが求められると考えられる。

活用方法が不適切である場合、個性やアイデンティティの表現が困難になったり、人材採用の質が均一化することで低下したりする懸念がある。

GPT の就職活動に与える影響と展望

これまで見てきた通り、GPT の登場により、採用活動は大きく変化していくことは想像に難くない。

GPT は採用活動においても非常に有用なツールとなっていくであろうことは疑いの余地がないが、絶対的なツールではない。人間が不得意だが GPT が得意な領域もあれば、人間にはできるが GPT にはできない部分もあるため、人間と GPT をうまく組み合わせ、総合的な判断のもと、採用活動を進めることが求められていく。

GPT を活用することで、求職者によっては、履歴書や職務経歴書の自動生成、面接対策・模擬面接の提供、適性検査や人材採用の自動化、キャリアアドバイザーの提供、企業研究や自己分析の支援など、多様な就職活動におけるニーズに応えることができる。他方で企業にとっては時間やコストの削減、個人差の解消、適性や興味の可視化、多様性の拡大など、就職活動における効率性や質の向上が期待できる。

ただし当然ながら負の面もあり、GPT によって生成された個性のない応募書類をどのように判定するかといった新たな問題も発生することも考えられる。就活生も GPT に頼りすぎずに自身

の経験や知識や感性を用いて就職活動の準備を行い、選考へ挑むべきである。

さらに技術的な面での課題や倫理的な問題も存在することに留意しなければならない。特に、人材採用におけるバイアスの問題や、個人情報の適切な管理など、十分な配慮が必要となってくる。AIによって人間独自の判断基準が減じ、没个性的な採用に偏る可能性もあるため、人間の経験や感性を取り入れ、アイデンティティも担保されるような設計をしていく必要があるだろう。

以上のように、GPT を就職活動に活用すること

で、多様なニーズに応え、効率性や質の向上が期待できるものの、その活用にあたっては課題や問題も存在することを留意し、適切に対処していかなければならないだろう。

生成AI関連では急速に新たな展開が予想されるので、今後も動向を注視していきたい。

そして、当レポートも ChatGPT を活用して書かれた文章であることを最後に述べておきたい。就職活動だけではなく、就職活動を取り巻く環境全般においてGPTが不可欠なものとなってきているのである。

Abuild 総合研究所 所長 新井翔太