

2022年3月卒業予定者の 採用・就職に関する アンケート集計結果 (自由回答)

(株)産労総合研究所では、2022年3月卒業予定者（大学生）、大学キャリアセンター、企業の採用担当者、および採用・就職支援者を対象として「2022年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート」を実施しました（『人事実務』5月号p.38～44に掲載）。集計結果より、誌面では割愛した自由回答を紹介します。

1 就職活動時（回答者：学生）

1. 大学や他の就活支援サービスとして、どのような支援・サポートがあると良かったか（回答者：学生）

- ・面接の練習
- ・自己分析セミナー
- ・歳の近い先輩に相談できる機会
- ・就活の進捗度合を定量的に教えてくれるような支援
- ・就活時期のやるべきことやイベントの細かなスケジュールについて情報が早めに欲しかった
- ・働きやすさ、離職率、年収、福利厚生などきちんとリスト化されたもの
- ・業界別セミナーなどがあると、業界理解が深まると感じた
- ・LINEでチャット感覚で簡単に聞ける相談ルーム
- ・マッチングイベントや交流会、過去の卒業生の情報
- ・就活全般の情報だけでなく、専門分野の就職先に関する情報

2 採用選考時（回答者：企業、大学）

1. オンラインでの会社説明会の実施にあたり、工夫したこと（回答者：企業）

- ・短時間で分かりやすい説明が出来るようにパワーポイントによる画面共有等で説明を行った
- ・学生が繰り返し会社説明内容を確認できるよう、会社説明の動画を作成し、ナビサイト上に掲載した。LIVE形式の説明会では、学生さんが質問しやすい環境をつくるために、チャット機能での質問やカメラオフでの質問などの工夫をした
- ・事前に企業コーポレートガイドのURLを配っておき、本番ではそれを参考に進めた
- ・双方向(チャット)での参加、グループ交流等のリアルでの場作りに近い機能を実装した
- ・学生が参加しやすいよう、「カメラはOFFで参加可」とした
- ・会社の雰囲気を知ってもらうために、少人数制で実施
- ・画面を必ずONにさせた
- ・リアルタイムで社内を案内し、社員のインタビューを実施・会社と学生の双方向でのコミュニケーションをとるようにした

- ・できるだけ、グループワークを入れて参加型になるように意識した
- ・説明がこちらからの一方通行にならないよう、リアル説明会と同様に人事担当者や社員と、学生との双方向のやり取りを実施した
- ・若手社員に福利厚生関係の紹介動画を作成してもらい、説明会で放映した。・製品や業務内容の紹介をオンラインで行えるように、試行錯誤を行い、参加学生の満足度を上げられるまでレベルアップさせ情報発信を行った
- ・オンライン開催であったため、実際に会社（現場）見学に来るよう、話法にて誘導。特に入社後数年間について、働いている姿が具体的にイメージできるよう説明
- ・会社見学を体験できるようバーチャルで見学しているような動画を制作し、オンライン説明会で利用した
- ・少人数で複数回の実施、参加型になるよう質問の投げかけや声掛けを多めにする、早めにURL等を送付した

2. オンラインでの面接の実施にあたり、工夫したこと（回答者：企業）

- ・面接の冒頭で、通信面が乱れた場合の対応や、カメラの位置の関係で視線が合わないことがある旨など、オンライン特有の留意点について学生さんに説明した
- ・部屋が暗く表情が見えにくい学生へは、部屋を明るくしてもらうなど適切な面接ができるよう心掛けました。また対面の面接よりもアイスブレイクを長くしました
- ・学生のことをより知るために、面接時間を通常より5分延長（これまで25分から30分へ延長）
- ・オンラインではわからないことがあるので、提出書類などを元に学生の事を事前に理解してもらってからオンライン面接に臨んでもらうよう面接官にお願いをしている
- ・接続がうまくいかない場合の代替手段の確保。面接担当者には少しゆっくり、はっきり話すようお願いした。また、リアル面接よりも少し時間を長くとった
- ・面接官、学生共に対面型の面接時と同じ雰囲気できるように、面接官の撮影方法や画面上の学生の並び方を工夫した
- ・一人としっかり話ができるよう、集団面接をせず個人面接にした。通信環境が悪く音声にトラブルがある方へは電話のスピーカーを活用

3. コロナ禍ならではの苦労・工夫・出来事（回答者：企業）

- ・オンラインではその人の人柄等が十分にわからない
- ・対面式の面接を予定していたがコロナ禍の悪化によりWEB面接に切り替えた等、活動の変更を余儀なくされる事案があり、その都度対応に追われたこと
- ・一度も対面で会うことなく入社となる人も居る状況のため、同期同士の仲間意識醸成がどこまで図れているのか、自社理解がどこまで進んでいるのか、入社後のギャップとならないかなどを意識しながらオンラインでの内定者フォローイベントを定期的に企画している
- ・オンラインへの変更等で対面式の説明会がなかなか実施できなかった
- ・従来、会社工場見学等を通じて行う直接のアプローチが出来なかった
- ・オンライン面接慣れしてきたこともあり、画面設定で化粧と同じように見栄えを良くする学生が増えた
- ・対面実施を2次面接から考えていたが、オンラインへ急遽切り替えて、連絡や日程調整など苦労した
- ・直接会う機会が激減した。集客に苦労し、0人の時もあった
- ・職場見学後のフォローをメール等を使用し実施した
- ・先輩社員とのzoom面談、同期同士のzoom懇親会を実施
- ・やはり直接対面する機会が圧倒的に減ったことで、学生の本気度が探りにくい。結果として辞退者が例年になく多かった
- ・オンライン対応（設備や見せ方、情報収集）は、接点は気軽に持てるが、コミュニケーションの浅さが気になる
- ・コロナ禍で工場見学など対面のものの実施が難しい
- ・極力最終は対面型としたため、全員PCR検査を実施した。当日は会場配慮、透明なマスク、つい立ての用意などを行った
- ・懇親会等の内定辞退抑止施策が難しく、入社まで直接会うことができない内定者がいたため、オンラインでの密なコミュニケーションを取る必要があった
- ・コロナの影響により、当社が主要導線とする大学主催の学内セミナーはほぼすべてオンライン実施だったが、やはりどうしても対面よりも訴求力が落ちると感じた。相手の顔が見えないため、一方通行になりやすいのが最大の難点であると感じている
- ・最終面接は対面での実施を予定していたが、GW以降の感染拡大によりオンラインに切り替えた。結果、内定承諾率が低下し、採用人数充足に至らなかった

- ・エンジニアリングと製造の強みで応募者を引き付けている会社であるため、会社に訪問してもらい試験や製造の実態を見てもらえない状況に対し、可能な限りリモートで知ってもらえる対応を行う事で、会社理解を深めてもらった
- ・オンラインの説明会で、「マイク・スピーカー」をOFFにする学生が散見され、反応が全く分からない場合があった
- ・対面で学生と接することが少ないので、学生の細やかな反応に気付くことが難しい
- ・内定期間中のフォロー（懇親会や直接会ってのイベント等）が出来なかった。・オンライン上で内定者同士の交流を深めるようなイベントを開催した

4. コロナ禍ならではの指導・支援における苦勞・工夫・出来事（回答者：大学）

- ・就職活動支援に関する学内イベントの学生通知方法はメールがメインとなっている。一方、授業関連の連絡がこれまで以上にメールで多く流されているため、学生に届くメールの数が多すぎ、学生たちの取捨選択が難しくなっている
- ・従来対面での指導が中心であったがリモートでの指導のウェイトが大きくなったため、学生に指導内容を理解させるのに苦勞した
- ・オンライン授業が継続し、孤独のまま悩みを抱え行き場のない学生が増えている
- ・マスク越しの相談には表情やコミュニケーション上の限界があると感じる
- ・就活の雰囲気づくりを全学的に作っていくのが難しい。学生一人一人の現状把握が難しい
- ・学生が大学に来る頻度が少なく、学生の状況把握に苦勞した
- ・学内外で実施されるキャリア・就職支援関連のイベントについて、「いつでも、どこでも、何度でも」視聴できるよう動画アーカイブサイトを構築した
- ・例年は研究室を訪ねれば学生の進路状況が把握できたが、コロナ禍以降は就職支援も授業もオンラインが主流となったため、進路状況把握がしにくくなった（連絡がつかない学生が増えた）
- ・オンライン利用の指導や支援が多く、実効性、納得性の確認がしづらい
- ・対面での就活力（面接力、コミュニケーション力等）の不足とその養成
- ・オンラインではわかりにくい（はかりにくい）学生のパーソナリティとそのフィードバック
- ・対面での相談が減ったので、直接紹介したい求人があるにも関わらず、その機会が減ってしまったこと

- ・ 学生同士で横の動き（他の学生の就職活動状況）が把握できないため、焦りや不安を感じて動きだすということがなくなった
- ・ 各種就職関連の情報を学生へ発信しているが、情報をキャッチしても動かない学生、参加をためらう（準備不足のため）学生が多い
- ・ オンライン授業で学生同士の交流が減り、孤立している学生のために定期的にオンラインで相談会を実施した
- ・ オンライン授業が増えたことで、介入タイミングが難しかったように思います
- ・ 学生が授業の合間に企業の方とWEB面談できるよう、キャリアセンター内にオンライン面談用の個室ブースを2台設定した
- ・ 授業のオンライン化によって他者を意識することが乏しくなった。コミュニケーション能力が低下した
- ・ 会社訪問や社会人と接する機会が減ったため、仕事に対するやりがいや期待を持つ学生にモチベーションを保たせること
- ・ 大学から発信する情報（メール等）が増えたため、情報過多となり周知したい情報が学生に届きにくい
- ・ ほとんどの就職ガイダンスをオンラインで実施したため、学生が気軽に参加できるようにはなったが、手軽さゆえに無断欠席やドタキャンをする学生が非常に増えている印象。実際の採用試験に影響が出ていた学生も見受けられ、企業から指導依頼がでたこともある

3 入社後（回答者：企業、大学、支援者）

1. 入社後、とくに教育しなければならない、あるいは、育成したいこと（回答者：企業）

- ・ 対人コミュニケーション
- ・ 社会人としての心がまえ、会社理解
- ・ メンタル面
- ・ コロナの影響で人との関りが薄くなっている代になるだろうことから、対人折衝の部分を意識して育成する必要があると思っている
- ・ 文章力、ビジネスのお作法、→失敗を恐れず踏み出す勇気(上司の後押し要)、レジリエンス(修羅場の経験)

- ・コミュニケーション力
- ・ビジネスマナー
- ・課題解決力。挨拶の徹底
- ・学生時代の臨床実習の経験が足りないため、どこまで出来るのかを見定めないといけない。また教育の方法も現場だけに任せるのは大変なため、e-ラーニングを取り入れるなどの工夫も進めている
- ・反応することで相手からどのように見られているかを考えるトレーニング
- ・仕事を教えてもらう姿勢も重要だが、しっかり覚えて成果を出さなければならないこと
- ・コロナで一人でもいることも多い学生が、会社という大きな集団の中でどう動くことができるようになるのが心配。先輩上司とのコミュニケーションなど色々と勉強してもらわないといけないかもしれないと危惧している
- ・主体性
- ・学生と社会人の違いや、仕事をする心構えなど
- ・製造（モノづくり）に関する研修。現物に触れる時間を多く取っていく事を考えている
- ・オンラインでの面接が多かったので、同期意識の醸成に努めたい
- ・本業以外にも、ICTやデジタルスキルなどのITリテラシーに力を入れたい
- ・SNS教育
- ・仕事に対する責任感
- ・受け身である学生が多く、まずは主体性を育成しなければならない

2. 入社後、学生のここを伸ばすべき、あるいは配慮してほしいという点（回答者：大学）

- ・本年3月に卒業する学生はコロナ禍で2年間遠隔授業を行っていたため、学生同士や教員との対面でのコミュニケーションが不足している。フォローをお願いしたい
- ・コロナ禍のため就職活動を終始オンラインで進めた学生が多い。そのため先輩社員、同僚と上手にコミュニケーションを取れるか不安になっている。配慮をお願いしたい
- ・ミスマッチを防ぐために、学生がしっかり対話できる機会を複数回与えてほしい
- ・入社後、テレワークなどの環境での孤立しないよう配慮をお願いしたい
- ・責任感の強い学生は多くみられるが、失敗を恐れ行動を起こすことに対して消極的な傾向がある。入社後は、失敗しながらも学ぶ姿勢を身につけられるよう配慮いただきたい
- ・学生が面接で聞きにくい事柄のため、福利厚生について、しっかり明記、提示していただきたい
- ・社内の雰囲気、1日のスケジュールなど、動画で分かりやすく説明してほしい

3. 入社後、企業が特に配慮すべき、あるいは学生のここを伸ばすべきという点（回答者：支援者）

- ・もし入社直後から出社形式になると、「チームワークが苦手で、コロナでちょっとほっとしていた、おとなしめ学生」が、相当なギャップを感じそう。逆にリアルな対面での交流が得意な学生が、水を得た魚のように頑張るかも。そういった温度差が大きそうなので、丁寧に向き合ってほしい
- ・個人もしくは親しい人と過ごす時間が長かったため、スポイルされることなく個人の特性や強みが維持されているように感じる。ただし、多様な他者のなかで活かした経験は少ないため、入社後の育成や組織への定着には少し手間がかかるかもしれない
- ・コロナ禍でオンラインコミュニケーションが中心となったので、コミュニケーションの前提に信頼関係があることを意識して、まずは、信頼関係、人間関係を構築することから始めてほしい

4 採用・就職のトレンド（回答者：企業、大学、支援者）

1. 2022年3月卒業予定者の採用・就職に関して、トレンドとして感じられたこと（回答者：企業）

- ・コロナ禍の影響か安定志向が増えている（公務員希望等）
- ・志が高く(社会貢献)トーク力も向上。働き方に関する知識が豊富
- ・独身寮の利用を避ける学生がやや増えた（トイレなど共用箇所があるため、そこを嫌っている）
- ・内々定からの辞退者が増加
- ・積極性に欠ける学生が多い、コミュニケーションの取り方がうまくない、学生たちが企業担当者とメールのやり取りをしているという認識が低い（友達感覚）
- ・将来のキャリアパスについて、長期的から短期的、入社後1～3年の期間についての質問が増加した
- ・社会人生活に不安を抱いている学生が増えた
- ・ライフワークバランスを重視する人が増えている

・コロナで大学での授業もオンラインになっているので、説明会面接をオンラインで行うことに抵抗感もなくスムーズに行える学生が多いと感じる。便利になってハードルが低くなってきた一方、学生の中でも、就職に対して真剣に考える学生とそうでもない学生とに二極化してきていると感じる

- ・ 忍耐力の低下
- ・ 「逆風に強い会社か否か」を気にされる学生が増えたように感じる。コロナを背景に、「なにかが起こっても生き残れる会社であるか」という点を気にする学生が多かった印象
- ・ 就職観が希薄な学生が多く、第一志望であったとしても以前の学生ほど熱意を感じない
- ・ 直接会える機会を大切に感じてくれる学生の増加

2. 2022年3月卒業予定者の採用・就職に関して、 トレンドとして感じられたこと（回答者：大学）

- ・ 保護者の意向を尊重する
- ・ 大手志向がやや強まったように感じる
- ・ 2極化が進んでいる。単に就活ができる、できないという2極化もあれば、行動できる、できない、情報収集ができる、できないもある。IT（パソコン・スマホ）を使いこなせる、使いこなせないという面で2極化の多様化が進んでいる。これはコロナで横のつながりが少なくなっていることが原因の1つと思われる
- ・ コロナ禍が理由で、地元就職を希望する学生が増えた。同時に、地方公務員を希望する学生が増えた
- ・ 早期リタイヤに興味がある学生がやや増加。企業・団体への帰属意識が低下傾向
- ・ コロナ下での就職活動なこともあり、エージェント利用者が多くなっている。悪いわけではないが、自分の意志とは違う業界に進んでいく学生が多くなっている
- ・ 卒業後に就職活動する学生が増えた感じがする
- ・ 内定辞退者の増加。内定を得ても就職活動を継続、エントリー数の増加によるものか
- ・ WEB選考の増加により、社風がつかめず、最終決定を迷う学生が増加した
- ・ コロナ禍の影響により「学生時代に力を入れたこと」が書けない（体験がない）学生が増加している。情報が入手しにくいからか、OBOG訪問に関する問い合わせも増加している
- ・ 学校に来て対面で会話する機会や周りからの刺激が減っているせいか、就職が決まっていなくてもあせらない学生が増えているように感じる

- ・大学に頼らず個々で活動する学生が多かった。また、横のつながりが薄く、自分の就活の状況を適切に把握できていない学生が多かったと感じる
- ・スカウト型サイトを利用する学生の増加・同級生とのリアルな関わりが少なくなったことによる、オープンチャットやみん就などの匿名掲示板による思い込み・就職活動に意欲的な学生と取り組めずにいる学生の二極化
- ・インターンシップでの短期間の経験のみで、自身の適性や業界、企業を理解している（つもり）の学生がおり、企業研究が甘い学生がいる
- ・精神的にデリケートな学生が増加してきている（失敗を恐れる等）
- ・良くも悪くも真面目でおとなしい印象を受ける学生が増えたようである マニュアルやルールに沿っては活動できるが、独創性、たくましさを持った学生は減ったようだ
- ・個別対応を求める学生の増加・待つことにガマンすることができない学生の増加

3. 2022年3月卒業予定者の採用・就職に関して、 トレンドとして感じられたこと（回答者：支援者）

- ・感情や個人の経験を語ることを避ける学生が増えた。たとえば、「悔しい」とか「嬉しい」などの表現は使ってはいけないと自粛したり、趣味や私生活で何かを成し遂げた話をしながらないなど。その結果、エピソードに個性が感じられない、話している時に、表情が乏しいなどの弊害が起きている
- ・就職活動のスタート（インターンシップ）から内定式まで、オンラインが活用された最初の代であり、今後のスタンダードになりそうな形式やスタイルが見え始めたように感じる。SNS就活、オウンドメディアの重要性、インターンシップ以降の母集団形成、早期選考の定着...
- ・社会貢献、SDGs、ボランティア活動に興味のある学生が増えた。そういった学生には、ビジネスとの両立を考える視点を持たせることが必要になってきた

<回答者の表記>

学生：2022年3月卒業予定者

企業：企業の採用担当者

大学：大学キャリアセンター

支援者：採用・就職支援者