

「キャリア教育・就職支援への取り組みに関するアンケート」結果

日経HR（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：篠原昇司）は大学等のキャリア教育・就職支援担当者を対象に「21年卒と22年卒の就職環境・就職支援」、インターンシップや採用選考に関する「国と企業への要望」等に関する調査を実施し、76校・77人から回答を得ました。新型コロナウイルス感染拡大による企業業績の低迷などによって22年春卒業予定者の就職環境は悪化するものの、リーマンショック後の就職氷河期までの落ち込みはないと見ている担当者が半数を超えました。また、21年卒で経験したオンライン中心の就職活動支援では、「学生の就活の遅れ」「学生の状況把握の難しさ」「学生の孤立」などの課題が見えました。

※アンケート結果の概要はキャリア教育・就職支援担当者向けWEBサイト「キャリアエデュ」でも公開しています。あわせてご確認ください。「キャリア教育・就職支援担当者調査（上） 22年卒の就職環境は悪化でも「リーマンまでは行かない」が半数超」

<https://career-edu.nikkeihr.co.jp/category02/eduqa202012.html>

■22年卒 就職環境

21年卒より「悪化」（90%）でも、「リーマンほど悪化せず」（56.7%）

■22年卒 就活支援方法

学内企業説明会で6割がオンライン、支援手段は多彩に

■22年卒 支援講座「業界・企業研究講座」に注力6割

学生と採用意欲のある企業とのマッチング強化

■22年卒 インターンシップの参加状況

21年卒に比べて「少ない」43%、「把握できていない」22%

■22年卒 採用選考に関する企業への要望「適切なスケジュールを」

学事日程への配慮、選考のオンライン・リアルが意見分かれる

■インターンシップについての要望

企業には「目的・内容の明示」、国には「企業への支援を」

■21年卒 11~12月の就活は昨年比べて「多い」が6割

「非常に多い」6.5%、「やや多い」55.8%

■21年卒 就職支援方法「オンライン」が9割以上

夏休み以降の支援方法は「対面で実施」が26%増

■21年卒 就活支援全般で感じた課題

状況把握、就活の遅れ、2極化の拡大、孤立、オンライン対応

<調査概要>

■調査対象：就職支援・キャリア教育担当教職員 ■実施期間：2020年11月24日~12月8日

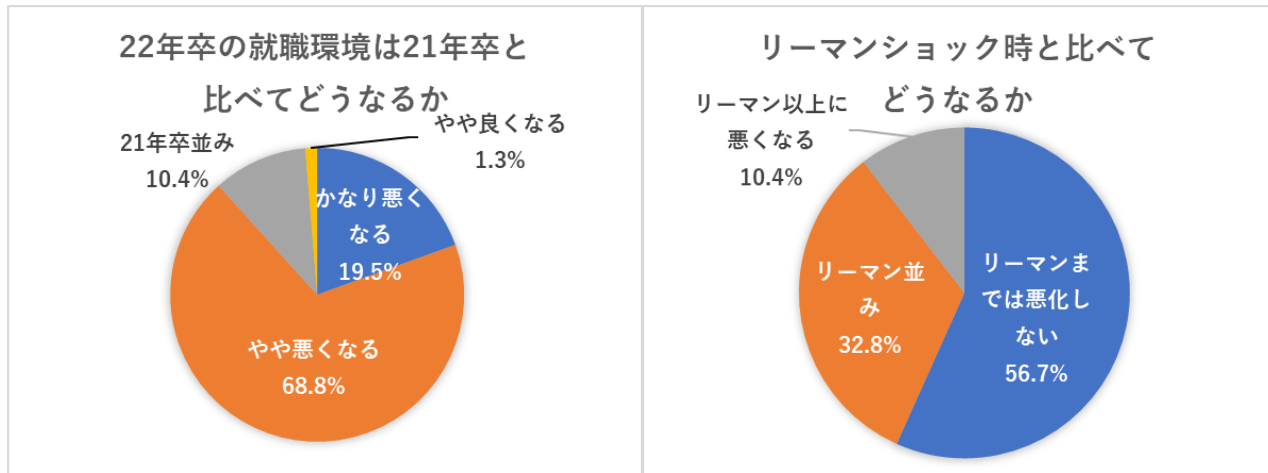
■調査方法：メールにて依頼し、Webサイトで回答 ■回答者数：77人・76校（大学70、短期大学3、専門学校2、大学院大学1）

問い合わせ先

株式会社日経HR コンテンツ開発室 渡辺（swatanabe@nikkeihr.co.jp）

■22 年卒 就職環境 21 年卒より「悪化」(90%)でも、「リーマンほど悪化せず」(56.7%)

「22 年卒の就職環境は 21 年卒に比べてどうなると見ているか」の質問には、「かなり悪くなる」が 19.5%、「やや悪くなる」が 68.8%と、「悪くなる」の回答は合わせて 9 割近くになりました。「リーマンショックと比べてどうなると見えていますか？」に対しては「リーマンショックほど悪化しない」が 56.7%、「リーマンショック並み」32.8%と、リーマンショック以上の悪化と見ている就職支援担当者は 1 割程度に留まりました。



●22 年卒 就職環境の回答理由

【昨年並み】

- ・企業調査を見ると 22 年卒採用人数「未定」としているところが多いのが気になるが、日経平均は上がってきているのでそこまで経済は悪化しないのではないかと
- ・業界による差がさらに広がると考えているが、トータルでは同じぐらいではないかと
- ・新型コロナによる景気の低迷が懸念される一方、21 卒でのコロナ禍対応は、22 卒ではある程度準備・想定ができる

【やや悪くなる】

- ・既に採用枠が 3 割減っているなどの情報があるため
- ・業績悪化による採用中止、採用人数の抑制に加え、学生が大学に来ないことによる就職活動の不活性化を予想（周囲の状況がわからないため動かない学生の増加）
- ・今年度は企業の採用計画が出てから新型コロナの影響が出たので、中断等はあったものの縮小しても採用継続する企業が多かった。来年度は最初から影響が出ているので、採用の取りやめ及び縮小する企業が増えることが予測される

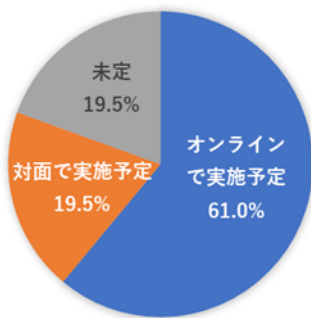
【かなり悪くなる】

- ・オンライン就活が進むなかで、取り残される学生が多くなるだろう。公務員志望が増えることによって、落ちる学生が増加すると見ている
- ・これまで売り手市場と言われてきたが、そもそもピークは 20 年卒で 21 年卒はピークアウトの状況だったと考えている新型コロナの影響はさらに広がることを想定しており、22 年卒はおそらく 10 年卒から 11 年卒の状況に近いものになるのではないかと考えている
- ・22 年卒は 21 年卒より圧倒的に活動量が少ないため

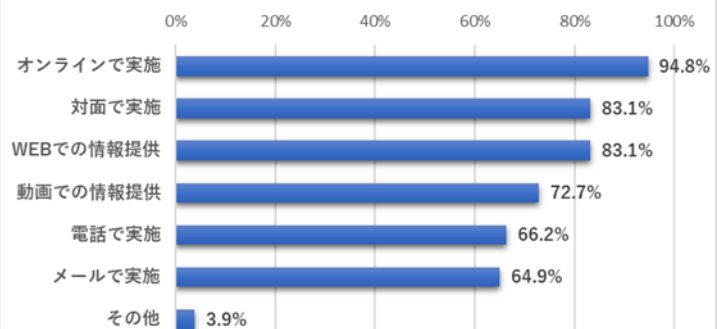
■22 年卒 就活支援方法 学内企業説明会で 6 割がオンライン、支援手段は多彩に

22 年卒の就活支援について、学生と企業接点である「学内説明会」は 61.0%がオンラインで実施する予定で、「対面」と「未定」が約 2 割ずつでした。就職支援の実施方法については、「オンライン」が 94.8%、「対面」83.1%と、21 年卒の支援と同様、オンラインと対面の併用を中心にし、WEB・動画・メール・電話などあらゆる手段での支援・情報発信で対応することが分かりました。

22年卒の学内企業説明会実施方法



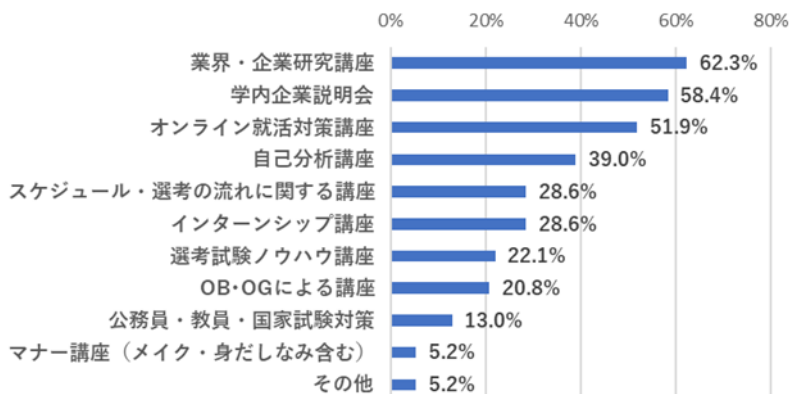
22年卒の就活支援実施方法（複数回答）



■22 年卒 支援講座「業界・企業研究講座」に注力 6 割 学生と採用意欲のある企業とのマッチング強化

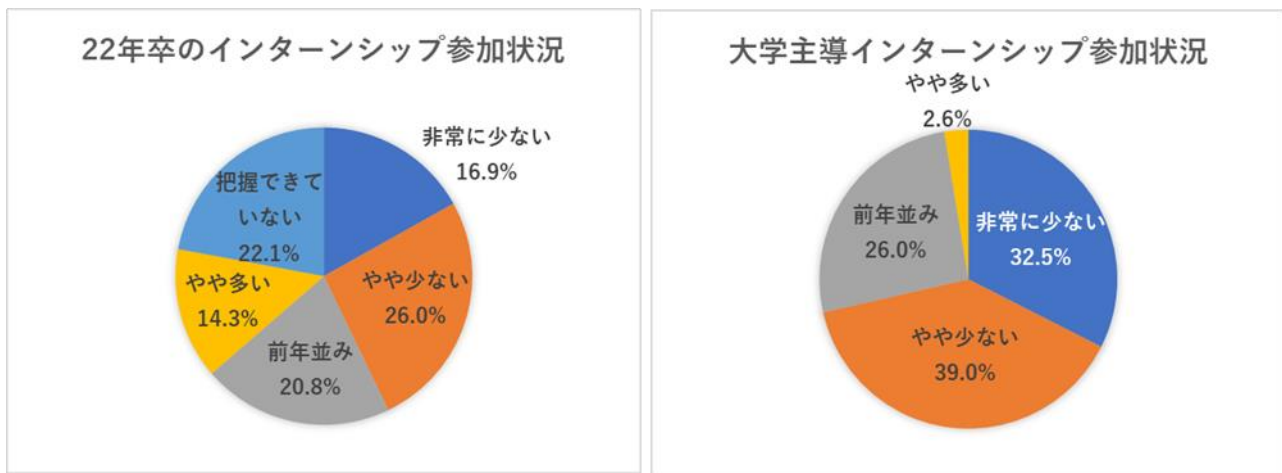
22 年卒の就活支援で力を入れる点については、「業界・企業研究講座」（62.3%）が最も多くなりました。企業とのリアルな接点不足によるミスマッチ解消や一部の人気業界の採用減による志望業界の変更を促すために、業界・企業研究講座が多くなっているのでしょう。また、採用減に備えて自校の学生を採用する意欲の高い企業との接点を作るため、「学内企業説明会」に力を入れるのだと思われます。オンライン就活対策も新たな採用選考対策として徹底して取り組む姿勢がうかがえます。

22年卒の就活支援で力を入れる点（3つまで）



■22 年卒 インターンシップの参加状況 21 年卒に比べて「少ない」43%、「把握できていない」22%

新型コロナの影響はインターンシップにも表れています。就活日程が後ろ倒しになり、インターンシップが採用選考の一部になり始めてから、インターンシップの参加率は上がっていましたが、21 年卒に比べて「非常に少ない」(16.9%)、「やや少ない」(26.0%) となり、「少ない」と答えた担当者は 42.9% になりました。一般公募のインターンシップの減少に加え、大学主導のインターンシップの実施が減っていることも影響しました。また、インターンシップのオンライン実施や、学生の動きが見えないために参加状況を「把握できていない」が 22.1% になりました。



■22 年卒 採用選考に関する企業への要望「適切なスケジュールを」 学事日程への配慮、選考のオンライン・リアルが意見分かれる

「22 年卒の採用選考について、企業への要望」も聞きました。長年の課題である採用スケジュールに関する要望、「早期から活動が難しい学生への配慮」や「定期試験期間はインターンシップを避けてほしい」などがありました。また、オンライン選考とリアル選考に関しては、都市部と地方の大学で意見が分かれました。以下で主な要望を紹介します。

●企業への要望

【スケジュールについて】

- ・3 月広報解禁・6 月選考開始のスケジュールを守ってほしい。オンライン授業に伴い、3 年生の学業への影響は大きく、しっかりと学業に集中できる環境を整えてほしい
- ・インターンシップから早期選考につながる動きを懸念している。「適切な時期に適切な準備」を考慮した採用活動をしてほしい

【オンライン・リアル選考について】

- ・地方大学にとってオンライン化は交通費等の学生負担を軽減させることにつながった。説明会や面接は引き続きオンラインで実施してほしい
- ・コロナ禍では極力オンライン選考をしてほしい (20 年 4、5 月には、遠方の学生を首都圏まで呼び出す企業があった)

- ・最終面接は対面で実施してほしい。学生は一度も会社を訪れずに進路を決めるのは不安だろう
- ・会社説明会を可能なら対面で実施してほしい。採用・選考も対面でじっくり学生の資質を見てもらいたい。学生はじっくり面接してもらえれば、その良さが分かると思うので

【採用について】

- ・通年採用の検討はしているのか教えてほしい
- ・厳しい状況ではあるが、日本人学生とともに外国人留学生にも応募の機会を与えてほしい
- ・経済界全体として「第二の就職氷河期世代」を作らないようにしてほしい

【学業への影響について】

- ・正課授業のオンライン化によって定期試験がレポート等になることを見据えて、定期試験期間から 1day 仕事体験や企業説明会を実施する企業もあると聞いている。しかし、試験時期（の選考）は避けてほしい
- ・通常授業期間中の平日に開催されるイベントはできる限り控えてほしい
- ・留学や実習等の事由により早期から活動が難しい学生への配慮

【その他】

- ・内定出し後に「学内推薦書」の提出を求めてくる企業が一部見受けられる。本来の発行意図にそぐわないことに加え、学生の職業選択の自由に大いに反することから止めてほしい
- ・大学への求人情報の積極的な開示
- ・不採用に対するコメントがほしい
- ・専門学生の学生生活も考慮した採用活動を検討してほしい
- ・大学院での成長度合いも見られるような選考時期にしてほしい

■インターンシップについての要望 企業には「目的・内容の明示」、国には「企業への支援を」

インターンシップに関して、企業と国（政府、文科省）への要望も聞きました。企業への要望ではインターンシップを受け入れてくれている企業に感謝しながら、「プログラム内容」「目的・内容の明示」「学事日程への配慮」「機会増」など、さまざまな要望が挙がりました。国に対しては「1day インターンシップ」や「5 日間以上」「選考との結び付き」などの定義を明確にしてほしいといった声が多くありました。

●企業への要望

【プログラム内容・実施期間】

- ・5 日以上かつ 40 時間以上のインターンシップを実施してほしい
- ・実際の業務体験、業務への動向など、できるだけ学生が社内のそのままの雰囲気や業務の中身を理解できるプログラムを実施してほしい

【若手社員や現場社員との懇談】

- ・就業体験ができないのであれば、募集職種の現職者の話をざっくばらんに聞ける、質問できる状況は作った方がよい
- ・コロナの感染拡大状況にもよるが、一度も社屋等を訪れないままの就職とならないような工夫と、先輩の話が聞ける機会を設けてほしい

【学事日程への配慮】

- ・通常授業期間中の平日に開催されるイベントはできる限り控えてほしい
- ・インターンシップの開催時期や時間帯は授業を優先させるように考慮してほしい

【機会増】

- ・1day でも良いのでぜひ計画をしてほしい。多くの学生を対象としてほしい
- ・オンライン、オンデマンド、対面などいずれの形式でも、広く学生が参加できるようにしてほしい
- ・学生を受け入れている企業に感謝している。大変な中ではあるが、これまで以上に低学年生にもインターンシップの機

会が開かれるようにしてほしい

【目的・内容の明示】

- ・インターンシップの目的、ポリシー、内容を事前に明示すべき
- ・就業体験なのか早期の説明会なのか採用選考なのか明記してほしい
- ・インターンシップを採用前提とする場合、きちんと学生に説明をすべき（夏/冬インターンに参加できなくても、本選考に応募可能なら、その旨を学生にはっきり伝えるべき）

【オンライン・対面】

- ・オンライン・インターンシップの取り組みについて検討してほしい
- ・現状では難しいと思うが、Webではなく対面でのインターンシップを5日間位のスパンで開催してほしい
- ・オンライン・対面のハイブリッドで実施してほしい

【学生へのフィードバック】

- ・学生は社会人からのフィードバックを得てインプットできることが多いので、フィードバックはしてほしい
- ・自社に合わないと感じた学生たちには、その旨をしっかりと伝えてほしい。全ての学生に良い印象を持ってもらおうと、ダメな学生にも笑顔で「また来てね」は、完全なミスリードであり、無責任。そのような対応をされた学生は、評価されたと勘違いをしたまま、視野を広げることなく就活本番に突き進むことになる

【その他】

- ・インターンシップ参加希望者を対象として本選考を行うことのないように配慮してほしい
- ・新型コロナウイルス感染症の影響で、対面型インターンシップの参加に関しては学生にも不安があるように感じられる。募集段階で、企業内で実施している感染防止対策の明示や参加した際の安全確保について、もう少し詳しい説明がほしい

●国への要望

【インターンシップの定義等】

- ・インターンシップの定義（名称、期間など）をより明確にしてほしい
- ・長期間（5日間以上）の就業体験ができるインターンシップの実施を企業へ呼びかけてほしい

【インターンシップの選考化】

- ・早期選考に結び付くものが多数存在しており、取り決めが形骸化している業界もある。通年採用など制度見直しの時期にきていると感じている
- ・理系大学院博士課程のインターンシップを通じた採用が認められたことから、現場では、なし崩し的にインターンシップを採用に直結させる傾向が強まっている
- ・長期、短期を含めて「採用を目的にしてもかまわない」ということにしてほしい

【教育との関係】

- ・インターンシップの単位化を推奨されているが、単位として認められるプログラムが少ない
- ・学校教育の中にキャリア教育を組み込んでいき、早期から職業を意識した教育環境になることを望む。大学・大学院でも積極的に学校が関与できるような環境を国が推奨してほしい
- ・教育的効果の高いオンライン・インターンシップの情報提供などあればありがたい

【企業への支援等】

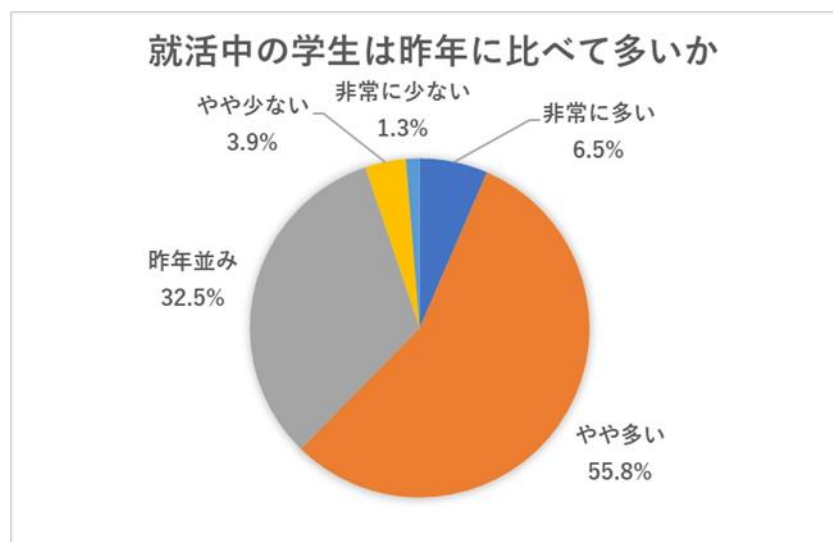
- ・インターンシップが地域活動の活性化にも繋がる可能性は高く、補助金や助成金を拡充してほしい
- ・教育的効果の高いインターンシップを実施する企業への補助などを検討していただくと学生にとって意味の大きいインターンシップを体験する機会が増えると思う
- ・長期のインターンシップを後押しするような政策的支援があると良いと思う

【その他】

- ・学生に対して、評価のフィードバックを義務化してほしい
- ・インターンシップは学生に働くことをリアルに体験させる良い方法。インターンシップが活発に行われるように政策を展開してほしい
- ・就職活動自体が大学生メインで取り上げられることが多く、専門学校教育における活動、指導のバランスがはかりにくい。大学、専門学校ともに、学生たちの進路活動全体を踏まえた施策を期待する
- ・政府、文科省はあまり介入しない方がよい。企業、大学、学生がそれぞれの立ち位置と考えて動く方が適切

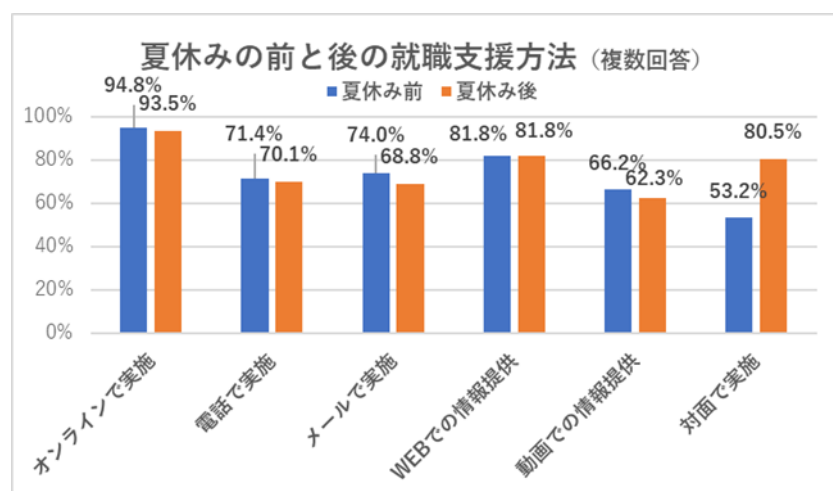
■21年卒 11~12月の就活生は昨年に比べて「多い」が6割 「非常に多い」6.5%、「やや多い」55.8%

就活している学生が昨年と比べて多いか少ないかを聞いたところ、「非常に多い」が6.5%、「やや多い」が55.8%と、「就活中の学生が多い」との回答が6割を超えています。昨年よりも就活中の学生が多い理由として、企業の採用数減や学生の活動の遅れのほか、「企業の業績悪化のニュースを受けて公務員試験を受けた学生が増えた結果、公務員落選組が就活を続けている」といった声がありました。



■21年卒 就職支援方法 「オンライン」が9割以上 夏休み以降の支援方法は「対面で実施」が27%増

21年卒の就活生を対象にした、夏休み前と夏休み以降の就活支援方法についてうかがったところ、「オンラインで実施」が最も多く9割以上の大学が実施しています。「対面で実施」は、夏休み前は5割程度でしたが、夏休み以降は8割に増えました。オンラインとの対面を併用しながら就職支援にあたっているようです。



■21年卒 就活支援全般で感じた課題 状況把握、就活の遅れ、2極化の拡大、孤立、オンライン対応

21年卒の就活支援を通して見えてきた課題は、情報入手やITリテラシーの違いによる「学生の2極化の拡大」や「学生の活動遅れ」、接点不足による「学生の状況把握の難しさ」、教職員・学生両方の「オンライン対応」などがありました。主な課題は以下の通りです。

●21年卒 就活全般で感じた課題

【2極化の拡大】

- ・活動する学生とそうでない学生の2極化は以前からあったが、今年度は特に2極化を大きくしたように感じる
- ・コロナ禍においても状況に応じて柔軟に活動できた学生とそうではない学生で、結果が2極化した。後者は必ずしも本人の意欲や柔軟性だけでなく、コロナ禍における経済環境、ネットワーク環境など、多様な要素も影響している
- ・オンライン化により積極的に情報収集を行う学生と、なかなか動けない学生に分かれた

【学生の活動遅れ】

- ・学生相互の情報交換が遮断され、学生に届く就活情報が減少した。本来、周囲の内定状況を見て焦り、より活動量を増やす学生もいたが、本年度はそのような作用が働きにくかった
- ・コロナで就活に出遅れたり、中断したりした学生がいる
- ・売り手市場と思っていたところに急激な環境変化があったため、学生の準備が不足していた

【学生の状況把握】

- ・大学のキャリアセンター利用者はリピーターが多いものの、全体の利用者数が減少し、進路報告に影響した
- ・遠隔授業の実施により大学構内に入構できる学生が限定されたことから、学生の活動状況の把握が困難だった
- ・学生の動きが掴みづらかったため適切な支援ができたかどうかさえもわからないのが課題

【志望業界の切り替え】

- ・業界により求人数が大幅に減少したため、学生が志望業界を変更せざるを得なくなった
- ・志望希望業界への就職が難しくなり方向転換する必要があったが、学生は視野を広げることに時間がかかっている

【オンライン対応】

- (教職員側)・就職支援のオンデマンドコンテンツの充実が必要だが、作成に時間と手間がかかる点が課題
- ・各企業の選考方法が従来の対面に加えオンラインも導入されたことに伴い、選考対策が複雑になっている。就職支援においても設備の導入や個々の学生の状況に応じたきめ細やかな対応が必要となっている
- (学生側)・オンライン面接での自己表現の仕方
- ・オンライン選考・面接に対して慣れておらず、苦戦した学生も多く見受けられた

【学生の孤立】

- ・4月から6月にかけて採用活動を中断した企業が多かったため、再開されるまで不安を抱えている学生が多かった。また、オンライン授業のため周囲の友人の就活状況がわからず、少なからずの学生が孤立してしまった
- ・コロナ禍で情報共有がしにくいことで孤独感や孤立感を感じている学生に対する支援
- ・コロナで大学の授業がオンラインになり、外出も控えて友達にも会えず、アルバイトやゼミ、プロジェクト活動などできないことから、就活以前に「心が折れて」しまい、家にこもりがちな就活生が増えた

【変化への対応】

- ・コロナ禍で学生生活の環境がまったく変わってしまい、これまでの価値観に頼った支援では不十分だと認識している
- ・選考開始時期の多様化に対する対応と指導
- ・公務員志望者の不合格後の選択肢が狭まった。合格の発表が後ろ倒しになったため、企業へのコース変更もままならず次年度試験待ちになるケースがあった

【業界・企業研究不足】

- ・合同企業説明会が開催されなかったため、偶発的な企業との出会いが減少した。業界・企業知識はさらに不足している
- ・コロナ禍の影響で、オフラインでの企業との接触の機会が減少し、業界・企業研究が不足している学生がいた
- ・学生の企業研究が甘いため、志望動機をきちんと書けていない
- ・リアルにOB・OG訪問、会社訪問ができないため、その会社の雰囲気を感じることができないこと

【その他】

- ・留学生の就職の競争倍率が著しく跳ね上がっている
- ・この時期に内定がない学生が全く焦っていないこと