

令和2年度 全国キャリア教育・就職ガイダンス

パネルディスカッション

「With コロナ/after コロナにおける就職支援とキャリア支援について」

➤ モデレーター

- ・九州産業大学 商学部長 教授 間間 理 氏

➤ サブモデレーター

- ・東京都市大学 学生支援部長 住田 暁弘 氏

➤ パネリスト

<企業>

- ・株式会社i-plug 矢島 慶佑 氏
- ・日本調剤株式会社 人事部 市丸 寛起 氏
- ・株式会社ノーリツ 企画管理本部 人事総務部 中野 浩一 氏
- ・三井住友海上火災保険株式会社 関西総務部 課長 田先 孝博 氏

<学生>

- ・佐賀大学 農学部3年 宮崎 ひかる 氏
- ・学習院女子大学 国際文化交流学部3年 松岡 蘭奈 氏
- ・南山大学 国際教養学部4年 西山 美里 氏
- ・東京女子大学4年 心理学専攻 中村 奈央 氏

(※以上、登壇順)

---

間間 皆さんこんにちは。『令和2年度全国キャリア教育・就職ガイダンス』のパネルディスカッションのライブ配信です。『With コロナ/after コロナにおける就職支援とキャリア支援について』というタイトルでお送りします。

私は、本日、JASSOの全国キャリア教育・就職ガイダンスの協力者として、モデレーターを務める九州産業大学商学部長の間間理です。このライブ配信は、YouTubeで配信されていますが、コメントはSli.doを通じて書いていただけたらと思います。全てのコメントを拾えるわけではありませんが、そちらを参考にしながら本日のライブ配信を進めたいと思います。

さて、本日、私はモデレーターですが、普段は大学教員をしています。就職支援、キャリア教育支援となると、実際に現場の教員だけでなく、大学職員の方々にもお力添えいただいていると思います。本日は、サブモデレーターとして、東京都市大学職員の住田さんにお越しいただいています。

住田 東京都市大学の住田暁弘です。私もJASSOの協力者をしています。普段大学では、学生支援の責任者を務めており、私立大学協会では、就職キャリア関連の委員をしています。

聞間 もう一人のサブモデレーターは、株式会社 i-plugin の矢島さんです。全国色々なところで企業側からのキャリア教育や就職活動の支援をされている矢島さんには、本日のプログラム構成等をお手伝いいただきました。

矢島 株式会社 i-plugin の矢島慶佑です。当社は、日頃から企業、大学、学生の三者をつなぐ仕事をしており、私は主に、大学、学生の担当をしています。本日は、企業、学生、大学職員、それぞれの声をお届けする立場として参画をしています。

聞間 本日のパネルディスカッションの出席者をご紹介します。こちらは大きく2つのパートに分かれており、前半では、コロナ禍におけるオンラインインターンシップについてディスカッションをしていきます。こちらにご登壇いただくのが、日本調剤株式会社の市丸さんです。

市丸 日本調剤株式会社人事部の市丸寛起と申します。

聞間 続きまして、株式会社ノーリツの中野さんです。

中野 株式会社ノーリツで採用およびインターンシップを担当している中野浩一と申します。

聞間 オンラインでのインターンシップに参加した学生を、お二人お呼びしています。まず、佐賀大学の宮崎さんです。

宮崎 佐賀大学農学部3年の宮崎ひかると申します。

聞間 続きまして、学習院女子大学の松岡さんです。

松岡 学習院女子大学国際文化交流学部3年の松岡蘭奈と申します。

聞間 後半のパネルディスカッションでは、三井住友海上火災保険株式会社の田先さんにコロナ禍における就職活動、採用活動についてフォーカスをしたパネルをご用意していただきました。

田先 三井住友海上の新卒採用担当をしている田先孝博と申します。

聞間 続いて、学生の参加者として、南山大学の西山さんです。

西山 南山大学国際教養学部4年の西山美里と申します。

聞間 東京女子大学の中村さんです。

中村 東京女子大学4年心理学専攻の中村奈央と申します。

聞間 では、早速パネルディスカッションに入りたいと思いますが、その前に、このコロナ禍における就職状況、経済状況、求人状況等の様々な指標を、皆さんと一緒に見ていきたいと思います。資料を見ていただくことで、パネルディスカッションの内容や発言について、より理解を深めてもらえるのではないかと思います。矢島さん、資料を見せてください。

矢島 はい。

聞間 まず、皆さんと共に見たいのが、『求人総数及び民間企業就職希望者数・求人倍率の推移』です。最新のデータの 하나가リクルートワークス研究所から出ていまして、6月調査での求人倍率が1.53です。求人数、希望者数について見ると、60万人は割っていないですが、昨年の2月、3月に比べてみると10万人ほど減っている状況になっています。大きなところで言うと、前回のリーマンショックやバブル経済後の失われた10年の時に比べてどうかという点ですが、まだこれからというのが、今の状況ではないでしょうか。

次に、『従業員規模別求人倍率の推移』です。伝統的には、大企業、いわゆる5,000人以上の会社の求人倍率は低く出て、中小企業、小企業、300人未満の会社の求人倍率は高く出ますが、2021年は300人未満の会社の求人倍率が、2020年と比べてぐっと下がっています。そして、規模が300人から999人の会社の求人倍率と1,000人から4,999人の会社の求人倍率が逆転するという現象が出ています。この現象については、今後の推移が非常に大事になると思いますが、統計を取り始めてから初めてなのだそうです。一部の分析のコメントを読むと、採用枠が減ったことに加えて、学生が中小企業への志向を強めていることが背景にあるのではないかとされています。

続いて、『就職(内定)率の推移』です。10月1日現在のデータによると、令和3年3月卒の学生は、昨年に比べて7ポイント近く落としており、69.8パーセントという数字が出ています。これは、皆様もよく感じられていると思いますが、コロナ禍でどうしていいかわからないため、しばらく採用活動が止まって、全体的に色々な手続きが遅れている点も指摘されているため、もう少し先、12月、2月、4月の数字まで見ていかないと、はっきりとは言

えないのですが、今のところ、昨年に比べて落ち込んでいるという状況になっています。

次に、2022年卒向けのインターンシップの実施状況です。インターンシップは、ここ5年ほど、全体的に実施企業がととも増えています。コロナ禍で迷っている会社も増えていますが、このデータの9月までと10月以降を見ると「実施予定」が増えており、「実施しない」もしくは「検討中」だったところが少しずつ減っています。現在検討中で、これから実施を再開していこうという動きが出ていることが分かります。

そして次に、本日のメインキーワードでもある「実施方法」についてです。ここでは「オンライン」「ウェブサイト上」となっていますが、調査のデータを見ると、「会場へ直接集合してのみ実施」が9月に33.9パーセント、10月以降でも30.9パーセントなのに対して、「併用型」と「ウェブサイトのみ」が大体の6割ずつを占めています。これまで部分的にはウェブサイト上で実施されていた会社もあると思いますが、コロナ禍ではっきりと出てきた傾向が、ウェブを使った色々なイベントの実施です。このライブ配信もそうですが、この傾向がぐっと加速したと言えると思います。

最後は、「インターンシップの選考方法について」のデータです。インターンシップは就業体験と訳されることもありますので、あくまで体験だと考えることもできますが、実際には、書類による選抜、適性検査、筆記試験、面接等を、インターンシップの選考の段階で行っている企業が非常に増えていると思います。今後インターンシップがウェブサイト上に切り替わっていった時にどうなっていくのかについて、考えていかなければいけないことではないでしょうか。以上が本日のバックグラウンドとなる情報です。

これらを踏まえ、パネルディスカッションの一つ目「コロナ禍におけるオンラインインターンシップについて」を始めます。最初に、オンラインインターンシップの取組について、日本調剤株式会社の市丸さんにお話を伺います。

市丸 当社においても、コロナ禍の影響で今期オンラインインターンシップを開催しました。今期初めての取組として、5Daysの長期インターンシップを実施したところです。完全オンライン形式で、3時間×5日間で15時間のスケジュールを組み、学生には自宅から参加してもらいました。

今回のインターンシップのコンセプトは、業界研究や企業研究ではなく、学生になかなか伝わりづらい仕事の内容と決め、人事の仕事にフォーカスを当てコンテンツを作りました。

人事部というと、採用や研修等が皆さんイメージの湧きやすいところかと思いますが、その裏側にある行政との手続きや労務管理も、「このようにやっている」ということを体験してほしいと思い実施しました。

その中の一つのキーワードとして「女性活躍」を挙げ、学生に女性活躍とは一体どんな考え方なのか、企業人事としてどのような戦略や企画を考え、分析を行うのかについて、5日間のオンラインインターンシップで、考える経験をしてもらったところです。

聞間 今回どのくらいの人数を一回に受け入れて、何回ぐらい実施したのでしょうか。

市丸 回数は1回、受入人数は6名です。チームを二つに分け3名をひと班にし、各班でディスカッションを行う形で実施しました。

住田 今回のインターンシップは文系の学生が中心だったのでしょうか。御社はもの作りをしているところもあるかと思いますが。

市丸 今回のインターンシップは、全員文系の学生に参加してもらいました。

聞間 また後ほどお話を聞かせてください。続いて2社目、株式会社ノーリツのオンラインインターンシップの概要をお聞きます。中野さん、お願いします。

中野 今回、当社も初めてオンラインのインターンシップに取り組みました。当社は、対面インターンシップを今年三つ程開催しようと準備していましたが、コロナ禍となり急遽オンライン実施に切り替えました。今回紹介するのは、先述の日本調剤さんと同じ、5Daysのインターンシップです。

企画の内容は対面と基本は同じで、当社の人事担当が、学生向けのノベルティを企画するという体験をオンライン上で実施しました。5日間述べ15時間で、参加する学生にとって準備も含め非常にボリューム感があり、骨の折れるインターンシップだったという感想を受け取りました。

当社はこのインターンシップについて、そもそもの就業体験をしっかり学生に実体験してもらうことにこだわって企画していました。今回、オンラインになり、やりとりは当然オンライン上でしたが、体験する内容に関しては、実際に企画を立ててもらいました。

今回、9名の学生が参加し、3名ずつの3チームで、それぞれアイデアを出し合いながら最終プレゼンまでしてもらいました。見事、最優秀提案をした学生の企画内容を、現在製作している段階で、実際に企業の企画に携われる、そんなインターンシップを実施しました。

当社のこだわりは、就業体験だけでなく、参加した学生の就活に役立つ学びの機会を提供することです。デザイン思考もインターンシップの中で体験してもらい、学びを実際の生活に活かしてもらう工夫をし、より満足度の高いインターンシップの実施に取り組んでいます。

聞間 2日目に座談会がありますが、どのような方と、どういう形で実施したのでしょうか。

中野 内容は、学生と今回の企画の担当や人事の他のスタッフが、当社の価値観、考え方を共に理解し、企画に反映するというものです。今回はオンラインで実施しました。

聞間 今度は学生側からのお話を聞きたいと思います。佐賀大学の宮崎さんと、学習院女子大学の松岡さんのお二人です。まず佐賀大学の宮崎さん、どんなオンラインインターンシップに参加し、どういう体験をしてきたかについて、簡単にお話してください。

宮崎 私は玩具メーカーやエンターテインメント系の業界を3社ほど受けました。内容は全て「新規事業を考えてください」というもので、一人で考えたり、グループディスカッションをしたりしました。

聞間 そのオンラインのインターンシップに参加するときに、選考はありましたか。

宮崎 私は選考があるものを選んで受けました。全部で10社以上受けましたが、最終までたどり着けたのは、2社か3社ぐらいでした。

聞間 その3社ともが、いわゆるエンターテインメント、玩具メーカー系でしたか。

宮崎 そうです。たまたまそうになりました。私は農学部なので、食品系を多く受けたのですが、通ったのは別だったので、ああ、そうかという気持ちにはなってしまいました。

聞間 実際、3社とも似たような業界の企業でしたが、3社行ってみてそれぞれの企業の特徴などはオンラインの中でつかめましたか。

宮崎 はい。説明をオンラインでもしてもらう際に、出てきてくれる社員が、例えば、人事の方のみだったり、新入社員の方も一緒に出てきてくれたり、普通に働いている方を出してくれるところだったり、企業によってとても色が分かれるなという印象を強く受けました。

住田 それぞれの企業の特徴が出て面白いですね。これから色々な企業がこの話を聞いて工夫するようになるかと思います。

聞間 学習院女子大学の松岡さんは、どのようなところに、どのような形でインターンシップに行かれましたか。

松岡 私は、広告、人材、金融業界等、7社ほどインターンシップに参加しました。私が出席したインターンシップは全てオンラインのものでした。内容は、各企業の事業内容に基づいたグループワークや、個人ワークを行い、そのまま最終プレゼンをするというようなインターンシップが多かったです。

聞間 グループワークや個人ワークの内容に、何かパターンのようなものがありましたか。

松岡 業界によって様々でした。広告業界でしたら、プロモーションの試作を考えたり、人材業界でしたら、マーケティングのインターンシップに参加したり。プロダクトの改善とプロモーションの企画もやらせてもらいました。

聞間 今回、選考の段階はどのような形で進みましたか。

松岡 選考があったものとなかったもの、両方ともありました。選考があったものは、エントリーシートやオンラインでの面接がありました。

聞間 オンラインの面接の場合には、そのための準備も体験しましたか。

松岡 はい。今後の本選考などの練習になったかと思います。

聞間 7社ということは、トータルでいうとかなり長く大学生活の時間を使ったという形ですか。それとも休みの期間中に集中して行くことができましたか。

松岡 夏休みが2カ月ほどあり、その期間に参加したものがとても多かったです。土曜日、日曜日に開催されているものも多かったので、学業との両立はできたかなと思っています。

住田 周りの友達も、オンラインのインターンシップに応募していましたか。

松岡 参加した人は多かったですね。

住田 今年は大学に登学していないので、横の友達がどういう動きをしているのかよく分からない。孤立という言い方が正しいかどうか分かりませんが、周りと比べて、自分がどれぐらい活動できているのか、活動できていないのかが分からないと聞くことがあったのですが、お二人はいかがでしたか。

松岡 私も少し悩みを抱えていました。普段より会う友人の数が減ってしまっているので、

そこは不安な要素の一つだと思います。

住田 なるほど。それがあったので、「自分で動かなきゃいけない」と思ったということですかね。

松岡 そうですね。

住田 宮崎さんは、いかがですか。

宮崎 私も、なかなか周りの友達にどういう状況か聞くことができなかつたのですが、もともと地方学生は、すごく動くのが遅いと思います。実際、どれぐらい行ったかと言われたら、私はまだ動いているほうなのかなという印象を受けています。

聞間 佐賀大学ということで地方学生というキーワードが出ましたが、地方から今回オンラインで参加してどうでしょうか。地方学生の代表とはいかないと思いますが、今回のオンラインの広がりや、宮崎さんの目にどのように映っているのでしょうか。

宮崎 良かった点は、まず交通費と時間がだいぶ節約できたところですね。東京や、例えば、食品会社だったら北海道にもありますので、そこまで行くのに1回でかなりお金を使ってしまう。移動も2~3時間掛かってしまうので、それを違うところに当てられたのはとても大きかったです。

気になった点としては、どの企業も倍率がとても上がっていることです。そして工場見学や研究所の見学ができないため、空気感が全然分からない。ただ、YouTubeを見ているような状況が私にとっては実感がわからず、どうしたらいいのだろうという気持ちになりました。

聞間 宮崎さんが行った会社は、今回はオンラインでしたが、所在地は3社ともどこにある会社でしたか？

宮崎 全部、東京だったと思います。

聞間 松岡さんは、今のお話を伺って同感するところも多かったように見受けられましたが、今回のオンラインでのインターンシップは、どのように感じましたか。

松岡 倍率が上がっているという話は、私も周りから聞いていたのでとても共感しました。良かった点は、様々な地域の方とオンラインでのワークを通じて交流できたことです。とても良い刺激になりました。

聞間 それでは、先ほど登場してもらった市丸さん、中野さん、そして i-plug の矢島さんに加わってもらい、さらに突っ込んでお話を聞いてみます。

まず、矢島さん、こういった学生の動き、それから企業の動きも、ある程度上から俯瞰して見ているところがあると思いますが、実際、今のお二人の話と他の学生たちも同じような感じなのでしょうか。

矢島 都市を選ばずといいますか、東京の学生であっても、各地の学生であっても、今年はインターンシップに参加するのがかなり難しいということでした。私が聞いている学生ですと、何社もエントリーしたけれど、1社もインターンシップに行けなかったと言って、非常に落ち込んでいる学生もいました。それは、今年のオンライン化による、非常に難しいところだったのだらうなと見ているところです。

聞間 これは、企業側にとっても初めてということで、中々大量に受け入れることはできないという事情ですね。私も大学が一気にオンライン化して、とても強く感じます。ノーリツの中野さん、日本調剤の市丸さん、それぞれ選考の過程で苦労したのではないのでしょうか。

中野 当社の場合は、そこまで募集人数も多くなかったので、まず全員面談しました。どんな体験をしたいのかなど、色々話しながら、当社のインターンシップが、合っているかどうかで参加を考えてもらいました。今回、i-plug に企画をもらった件は、エントリーした学生に対して事前に面接をしていたので、全員に参加してもらいました。

聞間 事前に色々調整をした上で、比較的スムーズに進めることができたということですね。日本調剤の市丸さんはいかがですか。

市丸 中野さんと同様に、矢島さんにまず面接をしてもらいましたので、今回のインターンシップ参加への意欲を基準に受入れをしました。オンラインのインターンシップでは、ディスカッションをしてもらうことがメインになってしまっていますが、5人を超えるとディスカッションが成立しない。ファシリテーションの問題かもしれませんが、そういうこともあり、どうしても少人数の受け入れになってしまいます。もしかしたらこれが課題かもしれません。

聞間 その結果、バランスが大きく崩れていき、倍率が上がっていかざるを得ないというのが全体的な状況としてあるのかもしれませんがね。

市丸 そうですね。一つの可能性としては、あるかと思います。

聞間 矢島さんは今回の企画等にも携わり、企業と一緒に考えたと思いますが、インターンシップの内容について、全体として「企画を考える」「何かプロジェクト的な取組を立案する」といった企画系のものが比較的多く出てきている印象を受けました。実際にいかがでしょうか。

矢島 2社にお願いした以外にも、色々な企業とのディスカッションをしましたが、昨年までの対面でできていたような現場での仕事体験というのは、どうしてもできなくなってしまう状況です。

とはいえ、インターンシップですので、絶対的な条件としてあるべき仕事体験を、インターンシップの中で学生が満足できるような形でどのように組んでいくのか、非常に苦勞している企業が多かったと感じております。まだまだ道半ばで、非常に難しく思っている企業も多いと思います。

聞間 実際に今回の企画系のインターンシップをやってみて、人を育てるとか、会社のことを理解してもらおうという点に関して、手応えはどうでしたか。他にももうちょっとやってみたかったなどあれば、聞かせてもらえますか。日本調剤の市丸さん、お願いします。

市丸 非常に手応えを感じるインターンシップだったと思います。企画に関しても学生の能動性が見えますし、ディスカッションの基礎スキルが非常に高いことを感じました。今回は人事の仕事を体験してもらいましたが、他に例えば広報や経理、新規事業など、どんどん幅を拡大できるのではないかと可能性を感じています。

聞間 中野さんはいかがですか。

中野 今回、矢島さんに「こんなインターンはどうでしょう」といくつか案を相談したのですが、その中でこの内容が、学生にとっても一番楽しく学べる、体験できるということで、推薦してもらいました。当社の場合どの部署でも、今後は新しいもの、新しい価値を見出すことが非常に重要なスキルとなるため、どの部署でも必要とされる企画力が体験できるこのインターンシップが非常に良いと思い企画しました。

聞間 新しいものを考えていく、企画書を作るという基礎スキルは、企業側にとっても見るべきもの、学ぶべきものが多いということですね。

中野 そうですね。

聞間 今度は学生に聞いてみます。今までオンラインのお話を中心に聞きましたが、今年オンライン以外のインターンシップには参加しましたか。

宮崎 2つ参加しました。佐賀にある企業で、もともとは対面だったインターンシップが面談になったものと、地元の大分に帰ったときに、1day の説明会にいったものです。東京に行くよりも近く、公共交通機関すら使わずに行けるようなところなら、行ってもいいかなと思ひ参加しました。

聞間 先ほど現場見学はオンラインだと中々難しいということでしたが、1day の企業説明会の時は、見学などはできたのですか。

宮崎 例年はあるそうですが、今年は工場で感染するリスクがあり、見学はなかったです。

聞間 松岡さんはどうですか。

松岡 私が参加したものは全てオンラインでした。

聞間 実際に対面のインターンシップは探しましたか。

松岡 対面も参加してみたい気持ちがありましたので応募はしましたが、実際に参加したのはオンラインだけでした。

聞間 オンラインでは企画を考えていく、話を聞きながらアイデアを出していくものが多かったようですが、その中で、先ほど企業から新しいものを考える力の重要性の話がありました。実際に取り組んでみて、いかがでしたか。

宮崎 5人以上でグループワークをするのは大変難しいというのは私も同感です。例えば20分で考える課題の時に、最初の5分程で自己紹介をして、じゃあ次どうする、となり、中々意見が飛び交うところまでいきません。一つの話題についてどうするかという展開になってしまうので、効率が悪く、私たちのコミュニケーションスキルが問われていると感じました。

聞間 松岡さんはいかがですか。

松岡 私も同感で、5、6人のグループワークが多かったのですが、オンラインだと音声か

かぶってしまう部分があり、それを考慮してお互い遠慮気味になってしまうことが結構ありました。

聞間 オンライン独自の難しさがあるということですね。日本調剤の市丸さん、実際にオンラインでの難しさは、次第に解消されていくのか、それとも、これはある程度含んだ上で、今後ブラッシュアップされていくのか、現在の手応えとしてはどのようにお考えですか。

市丸 正直まだ見えていない部分です。5・6人、10人、20人となってきたときの、いわゆるディスカッションを回す力が、学生に問われていたのではないかという気がしています。最近話題のZoom飲み会のような形で、新しいコミュニケーションが育まれてきて、それが社会に出たときのコミュニケーション力につながってくるのではないかと期待しています。

聞間 ノーリツの中野さんは、いかがですか。

中野 オンラインならではの通信の安定性について、今後5Gなどになれば、ある程度安定してくると思いますが、それぞれ状況が違いますので、対面と比べるとオンラインにかかる負担や影響はある程度発生するのではないかと思います。

住田 文系の学生に向けたインターンシップの企画を今回オンラインで実施されましたが、理系の学生に向けて、今後の提案があればコメントいただけませんかでしょうか。

中野 当社は毎年夏に技術系のインターンシップをやっていました。今回は、残念ながらコロナ禍で中止しようという話になったのですが、実は、無理やり2日間のオンライン技術系インターンシップをやりました。ただ・・・結果的には非常に満足してもらえたのですが、残念ながらインターンシップの本来の内容である就業体験はできませんでした。しかし、企業の仕事そのものを見てもらう、あるいは、働く人と交流してもらうところは実現できました。オンラインで開発現場や工場との接合をしたので、非常にリアルに体験はしてもらえましたが、いかんせん空気感などは中々伝わらない部分で、非常に苦労は大きかったです。

住田 市丸さんはいかがでしょう。

市丸 例年ですと、いわゆる理系の学生には会社に来てもらい、実務的なインターンシップを行っていたのですが、オンラインになって、医療の会社ということもあり、機微な情報をどうしても学生に渡せないため、そのあたりを今模索している状況です。

住田 理系の学生に対して、オンラインではどうやればいいのか、というところの解はまだ

出されてないということですね。

市丸 そうですね。

聞間 矢島さんにも、理系の学生向けのインターンシップにはまだ手が回らない、という悩みの声は届いているのでしょうか。

矢島 理系もそうですが、現場に行けない、あるいは本来的な就業体験ができないという悩みは、非常に多く届いています。

これは私の私見ですが、ハイブリッド型が今後検討されていくと思います。現場に行く人数を絞って、現場の体験をしてみる日があってもよいと思います。とはいえ、全て対面ではリスクもあるので、オンラインで代替できるものは代替する、そういったハイブリッド型の模索も今後広がっていくのではないかと感じています。

聞間 JASSO でこういったパネルディスカッションを行っています、今後このノウハウ等をどう広げていくか、日本の就職状況、学生支援という意味で非常に大事なポイントになりそうですね。

それでは一つ目の、コロナ禍におけるオンラインインターンシップについてのパネルディスカッションは、ここでいったん、終了します。

続きまして、二つ目のテーマ「コロナ禍における就職活動、採用活動について」にいきたいと思います。

まず、最初に、企業側の取組や、所感について、三井住友海上火災保険株式会社の田先さん、概要をお願いします。

田先 当社の採用活動、選考活動についてご紹介します。2月中旬頃までは、例年どおりの採用活動ということで、広報としてはまだ活動していませんでしたが、各種、社外のイベントなどに参加してきました。

ただし、2月の末、世間ではまだそんなに危機感が募っていなかった時期に、当社はいち早く、原則対面型イベントは開催を中止する、社外のイベントについては撤退する、と決定しました。以後は、同じプログラムでも全てオンライン化をしてから実施するようにしました。

当社は、3,000人を動員する規模のイベントや、資料の3つ目「ウェブから社員訪問」という、社員を2,000人程度動員して、一対一のウェブ個別面談を実施するという企画を、エントリー者限定で実施しました。その後、実際の面接選考においても、全てオンライン化すると決定しました。5月の中旬ぐらいまでは、最終面接だけどうするか検討していましたが、

最終的には、全ての選考をウェブ化することにしました。面接の枠は、どうしても社員の管理の問題があり、若干減らさざるを得ないという状況になりました。

そこで感じた問題点、課題感は、先述のとおり、事実自体を伝えることはオンラインでも十分できることでしたが、肌感覚や雰囲気伝えていくことの難しさです。

我々金融機関は、どうしても人や社風で選ばれることが多い傾向にあります。その点の差別化が非常に難しいと現時点でも感じていますので、今年度以降については、相当な工夫をしていくことが必要だと思います。

また、面接そのものについても、もともと当社は、第一線の社員が1次面接、2次面接を担うという運営にしており、面接のプロではないため、どうしても求職者の印象に左右されがちなのですが、オンラインになると、それが顕著になる懸念がありました。これまで以上に、面接員に対する、説明、事前の教育などを充実させ、事実確認をより丁寧にした上で、選考していくように注意しました。

この点については、2022年度卒以降も、相当力を入れていかなければならないと考えています。先ほどハイブリッド型のお話もありましたが、今後はそれぞれ、オンラインと対面リアルを織り交ぜながら選考していくことを、今検討している状況です。

聞間 2月末頃、対面イベントを一気に方向転換を図っていったということですが、この最大のイベント「MS FESTA」というのは、具体的にどのようなことを実施されたのですか。

田先 東京の駿河台にある本社ビルを、2日間にわたり開放しました。フロアごとに、社員や役員の講話ブースや、先輩後輩社員がパネルディスカッションしているブースなど、様々な部門のブースがあり、そこに多くの当社員を動員して、1日当たり1,500名程度の学生に来てもらうイベントです。

聞間 今回は来館ではなく、学生がオンラインでそこに接続して来たのですか。

田先 そうです。今年は、それを全てオンラインに切り替え、ルームを分けて実施しました。

聞間 何月ぐらいに行ったのですか。

田先 2月末に行いました。これは最初にオンライン化を決定したイベントです。

聞間 ほぼ、タイムラグなしに切り替えをしたのですね。中々普通の会社だと、そこまでぱっと切り替えることは難しいと思いますが、その推進力というか、何か特別な要因はあったのでしょうか。

田先 ここは当社の本業に関わるところで、リスクマネジメントの企業ということがあります。どうしてもリスクだけは、一つも残したくない。限りなくゼロにしたいということがあり、安全が第一なので、いち早く決定しました。

聞間 なるほど。この対応自体が、企業ブランディングのアピールになっているということですね。

田先 はい。ですので、中止したときには当然予定していた学生には申し訳ない気持ちがありました。一方、当社の社風は、そういうところで感じ取ってもらえればという意図もあり、一気に決断したというところではあります。

聞間 リスクマネジメントを日頃から考えていることはあったと思いますが、採用のスタイルも、随分と大きく転換し、実際に苦勞された点はありますか。先ほど、面接がちょっと難しかったと聞きましたが、体制変換という意味で、働き方の問題や、変化した部分は出てきたのでしょうか。

田先 当社の採用地区は、東京、名古屋、大阪がメインになりますが、6月の時期は社員の出社割合を5割から3割に制限し、非常に少なかったことで、社員に本業とは別に面接を依頼するということが非常に厳しく、それがどうしても面接の枠の削減につながりました。

聞間 働き方の変革自体も、志望学生に対してきちんと伝えていたのですかね。

田先 そうですね。社員との接点について、今後は社員も学生も在宅同士で実際に懇談してもらうような機会を設けていく予定です。面接については、何かトラブルが生じたときに、対応やフォローが難しいため、どうしても社内で開催をすることになりますが、いずれ在宅でも選考活動ができるようにしていきたいと考えています。

聞間 テレワーク、リモートワークも含めて、働き方の転換が、今の学生の評価ポイント、採用のときの評価点として、具体的に織り込まれてきているのでしょうか。

田先 そうですね。学生も、将来そういったことに柔軟に対応できる企業なのかどうか、非常に注目しているようなので、単にオンライン化をただけではなくて、その中でどういう工夫をしているか、非常によく見ているような印象はあります。

住田 例年ですと、秋・冬の短期のインターンシップ参加者からある程度採用者を絞り込んでいける企業が多くあったと思いますが、今年度はどのような計画をされていたのか、少し

教えていただけますか。

田先 例年就業体験については、中長期的に、夏頃から業界を知る機会を提供しています。それを、秋、冬に連続して、最初はワークをしてもらって、その後により突っ込んだ第一線の仕事に触れてもらう機会の提供というように、徐々に距離を近くしていくことで、当社を知ってもらう感じです。最終的には、志望してもらえるかどうか引き付けていきます。そこはオンライン化をしても変わらず、少しでも伝わるように、例えば第一線の社員が実際に働く動画を撮影したり、もしくは、オンラインで実際に職場風景を投影しながら採用担当者が解説をしていたり、そういったことを、今後も予定しております。

聞間 今度は、就職活動を終えた学生から、お話を聞いてみたいと思います。南山大学の西山さん、今回の就職活動は何社ぐらい受けて、内定等をどのぐらい得ることができて、いつ初めて、いつ終わったか、そのプロセスで苦労したことなど、概要を聞かせてください。

西山 私が受けたのは25社で、その中で内定をもらったのが2社でした。就職活動は初めてインターンシップにエントリーをした3年生の6月から、4年生の6月までしていました。

聞間 実際に苦しかった時期や、特に、コロナ禍で何か印象的なエピソードがあれば教えてくださいませんか。

西山 3月に色々な企業が説明会を始める時期に、中々情報解禁がされず、説明会の予約なども取れなかったときに、とても不安な気持ちになりました。

住田 その不安な気持ちは、どのように解消したのですか。

西山 私の場合は、学校のキャリア支援室に行って、どのような説明会等があるかを聞いて、一緒に就職活動をしている友達と連絡を取り合い、どういう企業が情報を公開しているか情報交換をしていました。

聞間 横のネットワークは、いつでもとても大切ですね。

住田 そうですね。大学に頼るという選択肢もありますね。

聞間 続きまして、東京女子大学の中村さん、同じ質問で、どのような就職活動だったか振り返ってお話いただけますか。

中村 私の就職活動は、エントリーした会社が4社で、うち、内定をもらった会社が3社です。うち1社は、先に辞退したので、2社でちょっと悩んだという形になります。

就職活動を始めた時期は、説明会等に参加した時期から換算すると3年生の4月頃から。インターンシップの参加等で本格的に始めたのは、3年生の夏頃からになります。就職活動を終了したのは、4年生の5月です。

聞間 そうすると、コロナ禍の5月には終了ということですね。コロナ禍で活動が止まる前に、ずっと終わったということですか。

中村 そうですね。私の受けていた会社が、もともと、結構リモートワークで働く働き方を導入していたこともあり、とてもスムーズにいったかなと思います。

聞間 なるほど、今回、コロナ禍が広まっていくプロセスの中で、企業選びや企業を見る目が自分の中で変わった感じはしますか。

中村 非常に大きく変わったと思います。なぜなら、私は3年生の12月頃までは、主に航空業界を受けようと思っていました。大学に通いながら、航空の専門学校にも通っていたので、航空業界に行くのだらうというおぼろげな未来像を描いていました。

ただ、コロナ禍の影響を受ける業界だと、採用中止のニュースの前からおぼろげに分かっていたので、そこから、私自身が見る視点を変えなければいけないと思いました。就職観というものが大きく変わったと思います。

聞間 西山さんはこのコロナ禍が、自身の就職観や企業選びに対して、インパクトを与えたことはありましたか。

西山 私は面接を受ける際に、逆質問等する時間があつたら、ほとんど毎回と言って良いほど、「コロナの影響で社員の方の働き方がどのように変わったか」や、「それに対応するのにどれぐらい時間がかかったか」ということを聞きました。そういった点では、企業選びに影響があつたかなと思います。

住田 西山さんは企業から聞かれたことで、印象に残った答えや「ああこれはすごくいいな」と思った答えはありましたか。

西山 海外に派遣（配属）をしている会社だと、海外にいる社員への対応で、完全に自宅で仕事ができるように100パーセントリモートに切り替えたとか、管理職だけ残して、部下

は日本に帰ってきたという対応を聞いて、安心感を覚えたことを今でも記憶しています。

住田 就職活動という言葉の使い方で、どこからを就職活動というのか、線引きがとても分かりづらいと思います。就職のことを意識し始めたのが就職活動という意味なのか。それとも、具体的な活動をするにあたって大学生活への影響があった場合のことなのか。どんな感じだったでしょうか。中村さんからよろしいですか。

中村 私の中での就職活動の認識は、卒業以降の未来を意識し始めた時期からです。大学の勉強には常にしっかりと取り組んでいましたので、両立に関しては、学業の負担になるようであれば本末転倒だと思い、エントリーするときは非常に吟味しました。勉強ファーストだとあまり手広く器用にできる自信がありませんでしたので、エントリーした会社数はとても少なく、本当に絞って受けていました。

住田 そうですね。会社に入ることが目的じゃなく、入った後にどれだけ活躍できるのかを考えると、大学生活をいかに充実させていくかがとても大事だと思います。そのために時間を有効に使ったということですかね。

中村 そうですね。実際に面接を受けて私が行きたいと思うような会社は、学業が一番大事というスタンスのところでした。どちらかという、学業優先の就職活動だったと思います。

住田 西山さんは、いかがでしょうか。

西山 私は、就職活動は、実際自分が何かしらアクションを起こしたところで始まったと認識しているので、そのエントリーを6月に初めてしたところからと考えています。就職活動自体を意識し始めたのは、1年生の入学した頃からです。三つ上に姉がいたので、私が入学した頃にちょうど就職活動をしていて、それを見て、逆算して大学生活を送って行こうと考えていました。

住田 ということは、西山さんは、インターンシップを意識し始めたところが具体的な活動になるので、インターンシップ自体を、割と、就職活動ととらえていたという印象ですか。

西山 はい。そうです。

聞間 逆算して取り組んだということが、とても興味深いですね。4年間の大学生活の一つのゴールですね。就職先を決めていくプロセスについて、今のようなイメージができていくきっかけになったことはありますか。例えば、授業の中でそういう話を聞いたとか、大学側

のサポート、いわゆるガイダンスでそういう話を聞かされたなど。

西山 私の場合は、姉の影響が非常に大きかったです。姉が就職活動をしていた時に、アピールできるものを持っていたので、私も大学生活の間に「何か自分の売りにできるものを身につけたい」という思いがとても強くなりました。

聞間 中村さんはいかがですか。自身のステップを刻んでいくときの参考になるきっかけ等は、どういう形で得ていきましたか。

中村 一番大きいのは、大学の就職課のキャリアセンター等が用意してくれたガイダンスでした。それをきっかけに全てに興味を向けるというよりは、それがきっかけとなって、自分自身で動いていくことが大切だと思います。全体に向けたガイダンスの中で、自分に向いている業界を見つけたり、自分の足りない部分に気づいたり、そのような気づきの機会を与えてくれたのが、大学のこのガイダンス関係だったと思います。

聞間 色々と参考になるお話、ありがとうございました。

それでは、ここからは全員のパネリストにもう一度ご登壇いただいて、今後の就職活動や採用活動の支援、そのあり方、今後どうあるべきか、ということについて、意見を交わしていきたいと思います。

今、矢島さんが上手くつながってありませんが、これも含めて、オンラインのあり方は中々難しいですよ。実際に私も今日、この場に立っていて一番怖いのが通信障害、それからPC側のトラブルだったのですが、採用やインターンシップは、学生や会社にとってそれなりに大事な場ですよ。

すべての学生が必ずしも良好な環境から参加できるわけではない状況の中で、このようにオンラインで物事が進んでいくことについて、企業側としてどう考え、どういうスタンスで臨まれたかお聞きしたいと思います。

通信状況が非常に悪かったりすると、全てのプログラムが上手くいかない場合もありますよね。そういうことについて、会社内での議論や方向性等があれば、お話を聞かせていただけますか。

市丸 今の質問に対する一つの打開策として、矢島さんがおっしゃっていたハイブリッドがあると考えます。オンラインは、コロナ禍に基づく感染拡大を防止するための一つの手法だと思いますので、オフラインでもしっかりと感染拡大の防止に努め、何かしらの対応をすれば、社風を伝え、働く環境を感じてもらえることができる前向きな部分を活かせると思います。

聞問 ノーリツの中野さんはいかがですか。

中野 リアルでもオンラインでも、トラブルに対してどう準備するか、対処するかというところが、個人のポテンシャルであり、能力が試される部分かと思います。最低限、複数、パソコンが駄目でもスマホができることや、最悪の場合は電話でもやりとりできることなど、いくつかのリスクマネジメントをしておくことが、まずは大事なかなと思います。

そのうえで、その結果、どういう回答になったとしても、お互いにしっかりコミュニケーションがとれれば、必ずしも顔が見えなければ駄目ということはないと思いますので、そこはどのように対応していくかが、それこそ個人と企業と両方が問われる部分かと思います。

聞問 三井住友海上の田先さん、いかがですか。

田先 中野さんがおっしゃった通り、準備力が問われると思います。この点においては、これから社会に出て、色々な仕事をするにあたって、当然ながら準備していかなければならないことがありますので、オンラインだから駄目だったということは決して言い訳にはならないかと思います。

もともと、先ほどの話にありましたが、格差はもともとあって、地域ごとの情報格差や交通費の問題など、むしろ平準化されたと考えれば、そこから先については個々の準備の仕方の問題かと考えています。

聞問 学生の方から、実際に就職活動に取り組んでいく中で、インターンシップも含めて、どの様なことに困り、どういうところに不安を感じたか、それを克服していくための大事なポイントについてなどお話を聞かせてください。佐賀大学の宮崎さん、いかがですか。

宮崎 私が今、少し不安に思っていることは、まず自宅で面接等を受ける際に、自宅の背景をどこにするのか、また、照明もどれを選んだらいいかということです。

対面だと、お化粧品だけして行けばいいのですが、オンラインだとそれに加えて、通信環境や照明、カメラ視線で話した方がいいのかなど、プラスのマナーについて考えることが多いです。

聞問 基本的にその解決策は、一人で悩みながら見つけていったのですか。

宮崎 そうですね。私は、自分で照明器具を買って、家の中で背景に良さそうなところを探して、家がそれほど大きくないので、窓の位置を見て、この時間帯だったら大体この辺で受ければ良いというのをある程度決めてやっています。

聞間 学習院女子大学の松岡さん、いかがですか。

松岡 実際にオンラインのインターンシップに参加し、面接を受けた感じだと、接続が悪くなってしまった場合の対処方法、電話連絡先を書いていた企業があり、とても安心感につながりました。

聞間 逆に言えば、そういう指示がない中で、選考が進んだ会社もあったということですね。

松岡 そうですね。基本的に私は自宅で受けているので、通信環境は安定していますが、万が一の時に指示がないと不安になってしまったと思います。

聞間 続きまして、南山大学の西山さん、いかがですか。

西山 ある会社の面接では、面接官につなぐ前に、人事の方が事前に一度つないでくれて、通信環境や映りを一緒に確認してくれました。それには非常に安心感を覚えました。

聞間 そういう、お互いの歩み寄りがまた一つのポイントなのかもしれませんね。東京女子大学の中村さんはいかがですか。

中村 私がオンラインの中で一番不安だったことは、同じタームで試験を受けている学生の中で、緊急事態宣言が出る前の学生はオフラインで面接を受けて、緊急事態宣言後の学生は全員オンラインだったことです。私は緊急事態宣言後だったので、同じ1次募集なのに、2次面接の人と1次面接の人が混在している状態で、先に進んでいる学生で採用枠が埋まってしまうのではないかと不安がありました。

聞間 それは生々しい話ですね。私もどういふふうに対応したらいいかと思いついて聞きましたが、今回、一つのキーワードで「ハイブリッド型」が次のステップではないかという話になりそうです。

どの部分をオンラインに残して、どの部分をオフラインで扱っていくべきなのか。最終的にはそれぞれの企業の中で熱い議論が交わされて、収束していくとは思いますが、今回の経験に基づくと、大体、このあたりではないのかということについて、可能な範囲でお話をさせていただけたらと思います。日本調剤の市丸さん、いかがですか。

市丸 インターンシップで考えれば、企画系のインターンシップはやはりオンラインでしょうか。機微な情報や機密情報を扱うところで、いわゆる、実践型のインターンシップは、しっかり対策した上で、オフラインでというようなすみ分けになるかと思っています。一方で、

説明会や採用まで踏み込むと、いわゆる会社側から発信する情報は、オンラインでもいいのではないかと思います。インタラクティブに情報を交換したほうが良いことについてはオフラインというのが、私の中のおぼろげなすみ分けです。

聞間 ノーリツの中野さん、いかがですか。

中野 効率を求める部分に関しては、オンラインが非常に有効だったと思います。ただ、最後、お互いの人間性や価値観、考え方のところを確認しあうような場面では、対面で行うことが非常に重要かと思っています。

そこから得られる情報を、お互いに肌感覚で理解することも、人として非常に大きいと思いますので、やはり、効率はオンラインで求め、そして、お互いの考え方、価値観というところは、しっかりと対面で確認し合う形が、非常に重要と考えております。

聞間 三井住友海上の田先さん、いかがですか。

田先 場面については、先述のとおりだと思います。その中でも、今後注意しないとイケないと考えているのは、そこに格差が生まれまいかということです。ハイブリッドにしたことで、距離の問題で、結局来られる人だけが来るとなってしまうと、なんら意味をなさないで、公平性についてはしっかりと担保しながら、場を提供していきたいと考えています。

聞間 i-plug の矢島さんは、今回企業と色々とプログラムを一緒に考えたり、学生の目線から色々見たりということしているかと思いますが、今後の、ハイブリッドの一つの進み方のヒントになりそうな動きは、どんなことでしょうか。

矢島 私は、目的が非常に大事だと思います。これは、各社の仕事において、どこがオンラインになったのか、あるいは対面のままなのか非常に重要だという視点で、様々な会社を見て感じているところです。例えば、営業というものを一つとっても、全てが全て対面だったものが、どういうふうに変化をしたのか。そこにはきっと目的があって、その目的に対して、対面の方がプラスになるのか、オンラインの方がプラスになるのか、そういったことを各社が考え、対面、オンラインを使い分けているのだらうと思います。

そういった目線で、新卒採用、あるいは就職活動においても、目的を見失うことなく、手段として、どちらを取るとよりよくなっていくのかを、企業、大学、学生、三者で考えていくことが非常に重要だと思います。間に立つ立場としても、そのような形で今後もサポートができればいいと考えています。

聞間 大学職員として、住田さんはいかがでしょうか。

住田 皆さまの話を聞きながら、ああなるほどと思うところが多々ありました。初めてのことが、今年度非常に多くありました。我々はこの知見をためていきながら、いかに次により良い形に改善していくのか、もしくは何か全く新しいものを生み出すのか。大学職員も、企業の人事担当者も、学生からの声を聞ききながら、やっていかなければならないのだと、今、強く感じているところです。

就職活動の準備が上手くできない学生もいます。本日、登壇している方々は、比較的意識が高く、情報をしっかりと収集している学生だと感じましたが、そうじゃない学生たちに対して、いかにサポートしていくことができるのか、身の引き締まる思いで聞いていました。まだ非常に課題があると感じました。

聞間 私も大学教員として話を聞いて、見えていないところがたくさんあると痛感したというのが、本日の正直な感想です。今年の大学の授業は、誰もが手探りで、どのようにやるのが良いのだろうかと考えながらやっています。

結局、良い授業とそうでない授業との差を分けているのが、参加者の声を聞くことなのですよね。当事者からフィードバックをきちんともらって、どんどん改良、改善を重ねていくと授業はどんどん良くなって、学生の支持も上がってきますが、その声が届かないまま、思い込みというか、一方的な考え方のみで進めていくと、どこかで抜け落ちがあったり、つまづいたりしてしまう。全体で色々クレームにつながっていくということを、身をもって感じています。そういう意味で、このインターンシップの在り方や就職支援の在り方も、誰も正解を持っていない状態で、誰もが手探りでやっている。だからこそ、情報交換や、本当にこれでいいのだろうかというフィードバックを、これまで以上に、大学側、学生側、そして企業側が密に行って、良い形で学生と企業がつながっていく、もしくは大学での学びが社会につながっていく状態を作っていくことが大事ではないかと感じています。

私は大学の授業で、特に、インターンシップを単位化することに携わっていますが、住田さんは、就職支援等の最前線に立っています。今後、大学側に求められることとして今日の話からどんなことが出てきそうですか。

住田 より教育的効果が高い、学生の体験でしょうか。学生がより社会につながっていけるようにし、学生が入社した後にどのように活躍できるのかという体験を、いかに大学の中で学生にさせておくのか、企業と大学が真剣に考えなきゃいけないと思います。

企業が今、持っているような色々な課題やこれからもらう課題を、大学の中で学生が知る機会を提供する。完全に正解は出せないかもしれませんが、それが学びへのより高いモチベーションになるといったことを、企業の力を借りながらやっていけると良いのではないのでしょうか。インターンシップもそうかもしれませんし、色々PBL等もあるかもしれませんが一緒にやっていきたいと思ったところです。

聞間 三者のケースを聞いて、特に、オンラインインターンシップの中身が企画系のものだと、学生の発想力や思考力、その前段には、情報収集力や分析力などを試されていて、それを、逆に企業のプログラムの中で伸ばしてもらっているという部分も出てきたと思います。これはおそらく、今までの就業体験のインターンシップとは少し色が違うのではないのでしょうか。

大学そのものは研究機関ですから、情報を集めて課題を特定して、分析して、解決策を出していく、その中で、イノベーションのような、新しい知見も生み出していくということをやっているわけです。私は今回のパネルディスカッションで、オンラインインターンシップにより、それぞれの企業が取り組んでいることと、我々が大学で学生に提供して教えていることが大分近づいて来て、すり合わせる良いチャンスになっていると、強く感じました。

今まで、就職活動と大学での教育研究には、どこか埋まらない溝があるかのように語られてきましたが、もしかしたら今後、その溝が埋まって、企業側、学生側、大学側が互いにウィンウィンになるような構図が作れるのではないかという、明るい兆しを感じました。

ちょうど時間になりましたので、これで、全国キャリア教育・就職ガイダンスのオンラインパネルディスカッションライブ配信を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

(了)