

コロナ禍の就職活動と キャリアサポート



MEMBER

音 好宏
司会上智大学文学部教授、
私大連広報・情報委員会
大学時報分科会委員長

戸山 孝

東洋学園大学
キャリアセンター課長

森田 光則

東京女子大学教育研究支援部
キャリアセンター課長

紀國 洋

立命館大学キャリアセンター部長、
経済学部教授

松枝 一靖

NHK「大学生とつくる就活応援
ニュースセミ」創刊編集長

コロナ禍における 就職活動の変化

音 本日の座談会のテーマは「コロナ禍の就職活動とキャリアサポート」です。2020年1月末に日本で初めて新型コロナウイルス感染症の感染者が発見されて以来、新型コロナウイルスの影響は様々な形で波及し、私たちの日常生活は大きく変化しました。

今回のテーマである大学生の就職活動につきましても、それまで学生にとって売り手市場と言われていた就職状況ですが、コロナ禍によって日本経済全体に大きな影響があり、採用する側の求人数が大幅に縮小するところが続出する一方で、学生の就職希望先などについても、コロナ禍の影響を受け、変化がありました。加えて、緊急事態宣言発令に伴う行動制限などによって、就職活動そのものも変わってきています。コロナ禍以前は、就職活動においてインターンシップが重要な機会と言われていましたが、対面型のインターンシップの実施が厳しくなり、その在り方も見直されてきました。また、オンラインでの面接が全面的に取り入れられるという変化も生じています。

就職活動の現場が変化する中で、大学のキャリアサポートの在り方も、各大学で工夫されてきたことかと思えます。この座談会が開催された2021年9月は、コロナ禍における2度目の就職活動期となります。昨年の経験を踏まえ、新たな取り組みなども各大学で行われていると思いますが、本日は、コロナ禍における就職活動、キャリアサポートの実情と、今後の展開についてお話できればと思います。大学で学生のキャリアサポートに携わる皆さんの他に、NHKで「就活応援ニュースゼミ」の編集をされている松枝さんにもご参加いただいています。大学や学生について外からの視点、第三者の視点を提示していただき、就職活動の現状について、ディスカッションできればと思います。どうぞよろしく願いたします。まずは、立命館大学キャリアセンター部長の紀國先生、よろしく願いたします。

対面主義から オンライン化へ

紀國 本学では、毎年3月に企業説明会を開催しており、毎年300ほどの企業に参加いただいています。この



説明会を一つの契機として就職活動を進めていく学生が多いのですが、昨年は2月の段階で新型コロナウイルス感染症が広まっており、やむなく中止という決断をいたしました。就職活動の進め方はこれまでとは一変するものと思われましたが、オンラインになっていくであろう説明会や面接への心得などについて、学生向けのレクチャーなどは、その段階で行っていませんでした。



そこで、まずは就職活動を進める学生のために、ワンストップで必要な情報が取得できるWebサイトを開設しました。大学として、授業のオンライン化のため、学生の家の通信環境の調査や支援をしていましたので、キャリアセンターとして、企業説明会やガイダンス、セミナーなどをオンラインで提供することの環境が整いました。これまで対面中心で展開してきた各種支援ですが、OB・OG訪問はオンラインで実施可能となるプラットフォームを企業との連携で構築したり、学生へのアンケートからは不安の声が多く寄せられたため、ガイダンスや説明会だけでなく、特に目的がなくてもふらっと参加ができるオンライントークルームも定期的に開催しました。相談窓口もこれまでは原則対面でしたが、電話とオンラインでの相談も受けるように切り替えたり、在宅勤務の職員も増えたため、職員が自宅からオンラインで学生相談に対応できるような体制も整えました。

音 基本的には対面で行っていたことを急遽オンラインに変えていったということですね。

紀國 はい。これまで対面以外の支援はほとんど考えていませんでしたから、これまでの前例を崩す、ある意味いい機会になったとも捉えています。



直接会えないからこそその メリットを活かして

音 続いては、東京女子大学キャリアセンター課長の森田さん、よろしくお願いいたします。

森田 2020年初め、日本ではまだ新型コロナウイルス感染の影響がそれほどなかった頃、当時すでに一部の企業がオンラインによる採用面接やAI面接を取り入れ始めており、「我々も新しい流れに対応しなければ」という

話が学内で出ていました。そんな折、お世話になっているキャリアコンサルタントから、チャットベースによる就職相談の提案をいただきました。その後のコロナの影響を考えると、本学はかなり早い段階で有効な対応を取ることができたと思います。このシステムは、簡単な質問には定型の答えが示され、少し込み入った相談やエントリーシートチェックなどにはオペレーターが対応するものです。

ガイダンス等は、当初はオンデマンド、最近ではリアルタイムで動画を配信し、個別相談もオンライン化するなど、一年でノウハウはだいぶ蓄積されてきましたが、やはり課題は学生の孤立化です。そのため、現在は、オンラインのフリー相談会をかなり頻繁に開催するようにしています。また、オンラインだからこそ、大学の枠を超えることができるのではないかと考え、他大学と連携して合同セミナーや説明会を行っています。

オンラインを駆使しつつ 対面でのケアを大切に

音 続いては、東洋学園大学キャリアセンター課長の戸

山さん、よろしくお願ひいたします。

戸山 これまでのお話を伺い、本学はまだまだ対面主義を貫いている方だと感じました。合同説明会などについては、対面式であれば偶然の出会いのようなことも起ります。オンラインではそういった出会いの機会は減ってしまいます。説明会動画のオンデマンド配信では、やはり学生はなかなか見てくれません。動画の配信であれば、ライブの方が視聴率は高まりますが、実際に詳細に調べてみると見ただけで終わってしまっており、次の行動になかなかつなげていけないことがわかりました。そういった反省も踏まえ、本学では対面での相談も受けながら、オンラインも活用したハイブリッドで就職支援を行っています。その辺りが本学の特徴かなと感じました。

音 ありがとうございます。オンラインを取り入れながらも、対面でしかケアできない部分は確かにあると思います。

学生視点で発信する 新たな就活メディア

松枝 「大学生とつくる 就活応援ニュースゼミ」は、2019

年3月にWebに開設しました。当時、「公共メディアのNHK」として社会に役立つ情報を新たに提供しようという話が出た時に、「就活生は、溢れる情報の中でその取捨選択に困っているのではないか」と思い、このサイトを提案しました。

就活情勢を知るための「就活ニュース」、その業界を知る上で大事な「人事が選ぶマストニュース」、社会で活躍する先輩の思いやノウハウを知る「先輩のニュース活用



松枝 一靖氏



「大学生とつくる就活応援ニュースゼミ」
https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/

術」、そして社会の出来事が1からわかる「時事問題がわかる！」という4つの柱で構成されています。サイトを つくるにあたって、とにかく大学生に話を聞き「大学生と つくる」ことを基本コンセプトとしました。私は、記者出 身なので、大学生にある意味、取材しなが、ユーザー のニーズと外れないようにすることを心がけています。 スタートして2年ほどなのですが、うれしいことにアク

セス数は当初の想定の何倍にもなりました。市場調査の 結果でもユーザーの満足度が高く、役立っているのかな と思っっています。就活で不安を感じる学生に寄り添える 存在として、大学のキャリアセンターとともに、社会に必 要とされるようにありたいと思っっています。

音 ありがとうございます。学生にとっては、2年生の終わ りごろから3年生にかけて、大量の就職関連情報が流れて くるわけですが、学生に聞くと「就活応援ニュースゼミ」で は、その辺りがきちんと整理されており、学生に伝わりやす い工夫がされているため、使いやすいのだろうと感じます。

就職先のトレンドと 学生の思考の変化

音 コロナ禍において、学生の就職先や進路の在り方、考え 方などが随分と変化してきていると思っます。その辺りに ついて、感じていることなどお話しただけですしょうか。

紀 國 コロナ禍以前から産業構造の変化が進展してお り、AI、IOT、DXなどの大きなうねりに、コロナ禍に よる採用減の要素が加わり、全体の傾向は非常に見えに



戸山 孝氏

くくなっていると感じます。景気の悪化により、学生の安定志向が高まっているといわれています。一方で力のある学生は、短期的な事情に惑わされることなく、好きなことに挑戦する様子も見られます。将来の予測が難しい中で、安定を求める学生と思いつき切りチャレンジしたいという学生の両方が増えているように感じます。

森田 本学については、コロナ禍以前から金融関連の採

用は減少傾向にあり、それと比較して情報通信業が伸びています。コロナ禍の影響については、飲食、小売り、旅行、ホテル、レジャーなどが影響を受けており、コロナ以前には、CAになる学生も多かったのですが、大手航空会社が去年も今年も採用を行っておりません。

将来のライフステージの変化に伴い、仕事を継続できなくなる状況も考え、手に職をつけたいと思い、IT企業を考える学生もいます。IT企業に就職して、そこでスキル技量や技術を身に付けることで、仮にキャリアを中断せざるを得なくても再開した際に活かせるのでは、と考えて、情報通信業を目指す学生もいます。

仕事を通して何がしたいか 自分の軸を考えていく

戸山 2021年3月卒の学生は、コロナの影響により、これまで目指していたところから方向転換せざるを得なかった学生も多く、何を軸にすべきかという相談は多く受けました。本当は何をしたのかを掘り下げていき、仕事を通してどんな価値提供をしたいのかというところ



を問うことで、新たな道筋が見えてくるという例もありました。IT業界の人気が高まってきているというのは、本学においても同様です。コロナ禍の影響があった事例としては、突然の採用停止や内定が出た後にそれが頓挫するということもありました。そうした学生の目を、新たな業界に向けるためのケアは、様々な形で行ってきました。

松枝 就職について、コロナ禍の影響がさまざまありましたが、私は、学生同士の差がより広がりやすくなってしまったと感じています。オンライン授業の展開で大学に行かなくなったことで、余った時間を就活に全力投球した学生も多くいました。意識が高く、やる気のある学生は勉強も情報収集もしてどんどんレベルが上がっていきます。逆に、自分でアクションを起こせない¹待ち²の姿勢の学生は説明会などでの偶然的の出会いもなく、友だちとの情報交換もできずに、その差は大きく開いていったと思います。

また、学生を取り巻く就職活動の概況を見ると、コロナ禍以前から早期化・長期化に伴う就職活動の通年化ともいえる状況が、大きな影響を与えているように感じています。3年生になるとすぐに就活の準備がはじまり、4年生にかけて1年以上就職活動を行うのが当たり前

なっているのですが、学生にとっては非常に負担があると思います。期間の長さもそうですが、「落ちた」ショック、先が見えないことで精神的にも追い込まれているように見受けられます。背景には、推薦入学が増え、挫折経験が少ない学生が多いことも感じます。「就活で人生で初めて『落ちる』ってことを経験しました。そのときは、もうダメだ、人生終わったと思いました」と涙ぐむ学生もいたりしまして、その支援やサポートも不可欠と感じます。

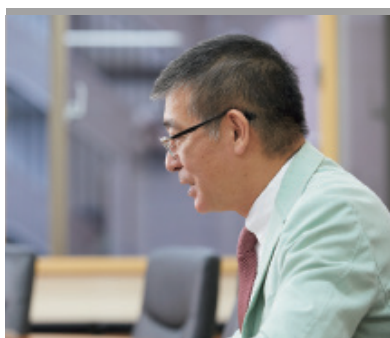
コロナ禍のOB・OG訪問、 インターンシップ

音 OB・OG訪問については、直接会えなくなったり、インターンシップについても形を変えざるを得なくなるなど大きく変化しています。その辺りについて、どのような対応、ケアを行ってきたのか、お聞かせください。

紀 昨年はインターンシップが採用に直結していく状況が顕著に見られました。コロナ禍により、企業が早期に学生を確保したいという傾向が強まったと思います。インターンシップ参加のためのエントリーに落ちた学生がそのまま出遅

れてしまい、再スタートを切りにくくなっているという状況もありました。落ちることも一つの経験であり、それをきっかけに、やりたいことを考えたり、自己分析を深めるように伝えていますが、インターンシップでつまずいて、就活へのモチベーションが下がってしまう学生がどうしてもでてきます。

OB・OG訪問については、大学としては前から推奨してきましたが、コロナの影響により、リアルな対面での訪問ができなくなりました。そこで、オンラインでOB・OG訪問ができるプラットフォームを、企業と提携し、昨年秋から整えてきました。その結果、オンライン上で多くの学生がOB・OG訪問を行うようになり、リアルな場でのOB・



OG訪問よりもハードルが下がったと感じています。また、OB・OGの方も、オンラインでの訪問に興味を持ってくださり、これまでよりも多くの方が協力してくれています。

就職活動の長期化を

前向きに捉える

森田 インターンシップが採用の入り口となり、そこで早期に出会った学生に企業が声をかけていくというパターンもありますが、従来の3月の情報解禁からの採用も当然ありますので、インターンシップに参加できなくても、採用選考にエントリーはできるよという話をよくしています。学生は、応募したインターンシップに落ちたら、もう本選考にはエントリーできないと思ってしまうことがあります。企業側からすれば、インターンシップはあくまでインターンシップであり、本選考には関係ないのですが、そのことが学生に正しく伝わっていないように感じます。

就職活動が学業に影響してしまっただけで困りますが、自分の働き方や生き方を短期間で決めてしまうよりは、3年生の夏からいろいろなインターンシップに参加し、どん

な仕事をしたいのか、じっくり考えるのも良いと思います。長くなった分、考える時間もあるので個人的にはプラスの面もあると思います。

戸山 本学では3年次春学期のキャリアデザインという必修科目の中に「模擬就活」という回があり、疑似体験を通じて就職活動に対する意識づけを授業を通しても行っています。就職活動の早期化・長期化については、最近の学生は内定を取ってから、その後で視野を広げていく傾向がみられると感じています。これまでは、広い業界を見た後に絞り込んで就職活動を展開していくというのが通常でしたが、今はまず自分の狙った業界で内定を取り、その後に視野を広げていく傾向があるため内定辞退者が増えていると企業の方から聞いています。時間をうまく使って、自分の軸を見極め、ミスマッチのない就活を行ってほしいと感じています。

ギャップがあることを前提に 支援・ケアの方法を探る

音 私の所属する上智大学の新聞学科では、メディア組織の現場でのインターンをカリキュラム化し、毎年40人

程の学生を2週間から1カ月程度インターンシップに送っています。例えば、テレビ局の夜のニュース番組でのインターンを経験した学生は、その仕事内容が想像以上に重労働で、遠くから見ている格好良さよりも、地味な仕事の積み重ねが多く、かつ、責任も重いということがたくさん見えて、「ここでは働けない」とか、逆に「だからこそチャレンジしたい」という意識変化が起こるようです。インターンシップは、現実を見て、ミスマッチを防ぐ役割が大きいと思います。しっかりと現場の現実を知る機会はこれからも作っていかなければいけないと感じます。これまでのお話を受けて、松枝さんは実際の学生たちとサイトを作る中でどのようにお感じになりましたか。

松枝 待ちの姿勢の学生を含めて、我々が思っているよりはるかに積極的な支援をしないと、学生に届かない状況になっていると感じます。今の学生の日常生活では、彼らのあらゆる嗜好が解析され、生きやすいようにリコメンドしてくれます。ですが、就活は自分で判断し選択することを迫られるわけで、学生たちは何をどう選べばいいのか非常に戸惑うわけです。

「どちらが正しいか教えてください」とか、「順番を示

してほしい」という学生が多いのです。大人からしますと「自分の道は自分で」と言いたくなるのですが、彼らとしては、そういう環境で育っているため、何の違和感もありません。そのようなギャップがあることを前提に一歩進んだケアが必要ですし、これからの課題にもなると思います。

また、面接やインターンシップに関して、学生が企業の人事の意図しているところを知らないがゆえに、都市伝説がたくさん生まれている現状があります。これは双方にとってよくない状況ですので、就活生のギモンを代わりに企業に取材して、伝えることで誤解を解く取り組みにも力を入れています。

早い段階から自分を 知ることの大切さ

音 最後に、このコロナ禍を経て、就職活動やキャリアサポートの在り方はどのように変化してきたか、また、どのようなになっていくべきか、それぞれのご意見を聞かせていただければと思います。

紀國 どの大学も、就職部ではなくキャリアセンターと

いう名称になっています。学生には、就職することを目的にするのではなく、自分のキャリアを考える一環として、就職を考えてほしいと思つています。だからこそ、就職活動期に入ってから自己分析や業界研究を行うのではなく、もっと早い段階、できれば、大学を選ぶ段階から将来を考え、自分自身の価値について向き合う機会を持つてほしいですね。就職活動に関しては、世の中に情報が溢れていますし、都市伝説もたくさん生まれます。そのような中では、しっかりと自分を持っていないとこの荒波を乗り越えていくことは困難です。キャリアセンターは学生の相談にはいつでも乗りますし、正課でのキャリア教育も充実させてきました。しかしそれだけでなく、学生一人一人がしっかりと時間をかけて自己省察をしてほしいですね。それができる学生を増やしていくことが、今後のキャリアセンターの課題だと考えています。

互いの縁でマッチング 就活の変化と変わらない面

森田 早く動く学生と待ちの学生の二極化というお話



森田 光則氏

がありました。が、今後はもしかしたら、二極化ということになっていくかもしれないと感じています。ものすごく早く動く学生と、早く動く学生、そして待ちの学生というように。企業からしてみれば、少しでも早く、良い人材を獲得したいという思いは強くあるはずなので、早期化も長期化も避けられないと考えています。売り手市場からの転換やコロナ禍など、時代の流れに対応するため変



音 好宏氏

化はありますが、就職というのは結局自分がどういう人間で何をしたいのか、しっかりと伝えていくことでお互いの縁をつないでいく、その根本は変わらないと考えています。きちんと自分を知り、自分が何を考え、どのようなことをしたいのかをしっかりと企業に伝えていかないと、ミスマッチが起こると思います。

また、支援の在り方としては、オンライン化が進む中

で、大学の枠や距離を超えた他大学と共同の支援を実施していけたら、と考えています。

異質なものと出会い

意思決定をする訓練を

戸山 私はもともと企業にいたこともあり、企業で採用やインターンシップの設計、運営なども行っていました。ですから、企業がどんな意図を持ってインターンシップを行っているのか、学生のどんな面を見ているのかなど、学生に見えていない部分について、どのように伝えていくのか、試行錯誤しているところです。

今後のキャリアサポートの在り方については、社会に出るための準備期間である4年間という期間を通じて、学生にはもっと異質なものと出会い、その中で揉まれてほしいと考えています。日常生活でいろいろなものがリコmendされて周囲がお膳立てしてくれるという10代を過ごした彼らにとって、自分で腹をくくって重要な意思決定をするためには、トレーニングが必要だと思えます。判断の目を養い、自分の軸を知ることが大切で、そ

のためには、キャリアセンターの枠組みを超え、他大学との連携や産官学の連携なども必要だと考えています。

外との接点を大切にし つながりを作っていく

松枝 学生たちに話を聞くと、彼らにとってのストレスは、就活そのものにとどまりません。なかなか本音で話せなくなる。友人関係もそうですが、親との関係も悩む学生がいます。知名度の高い企業に就職すれば安泰という親世代の考え方は、学生には理解できませんし、現状とは異なっていることに、親世代が気づいていません。また、コロナ禍で家にいる時間、顔を合わせる時間も長く「この前の面接結果、どうなっているの」などと聞かれるのもストレスだと聞いています。

もし、大学側が、親向けの説明会などを開催して就活の現状を伝えることができれば、親子のギャップを埋める一助となり、学生にとってもプラスになるのではないかと思っています。

ただ、キャリアセンターだけで実施していくことは大



変ですし、限界もあると思いますので、大学全体を巻き込んで、就活というものへの理解、そして時間を割いてもらえるような仕組みを作っていくことも大切だと考えています。

そのためには、学内だけでなく、学外とのつながりも重要で、「あの大学はこうしているらしい」とか「外の人からこんな指摘があつて」ということをどんどん共有していければいいと思います。その辺りが、これからの就活生へのサポートにおけるキーになってくるのではないかと感じています。

音 就職関連のことを保護者の方に説明している大学は多いと思いますが、ご指摘のように、皮膚感覚でその辺りが伝わっているかという点、理解を深めてもらう努力はおそらく必要で、それをキャリアセンターだけをお願いするのは無理だと思います。松枝さんのおっしゃるように、大学全体でキャリアというものをどう捉え、学生への支援を進めていくかはさらに考えていかなければならない課題だと感じました。本日は、みなさま示唆に富んだお話を、ありがとうございました。

