

採用・就職活動の現状と県内企業における今後の課題

研究員 沖 凜歩

要 旨

1. 2022年卒の大卒求人倍率(民間企業への就職を希望する学生ひとりあたりの求人)は1.50倍で、新型コロナウイルス感染拡大の影響は多少みられるものの、バブル崩壊後やリーマンショック時のような落ち込みはみられなかった。しかし、インターンシップ参加率・実施率の上昇や新型コロナウイルス感染拡大を契機としたオンライン化など、採用・就職活動は徐々に変化している。
2. 徳島県内の大学においても、インターンシップへの参加を内定獲得への近道と捉える学生が増え、インターンシップ参加率は上昇傾向にある。またオンライン化については、県内の中小企業では採用活動のオンライン化が進んでおらず、大企業との差が生じている点が課題として挙げられる。
3. 本稿では新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、採用活動のオンライン化に取り組んだ県内企業3社にヒアリングを行い、オンライン化のメリット・デメリットだけでなく、ワンデー仕事体験を含むインターンシップ制度の充実に向けた取り組みや学生の就職意識の変化などをまとめている。
4. 徳島県は、就職支援情報サイト「ジョブナビとくしま」の管理・運営やインターンシップ推進事業、労働局と連携した合同企業説明会の開催、県外大学との就職支援協定の締結など、若年者の就職支援に積極的に取り組んでいる。
5. 県内企業における今後の課題としては、①インターンシップの積極的な導入、②採用活動のオンライン化、③丁寧な情報開示、が挙げられる。今後さらに深刻化する人手不足に対応するためには、就職活動のトレンドや学生の就職意識の変化を理解し、いち早く行動する力が必要となる。

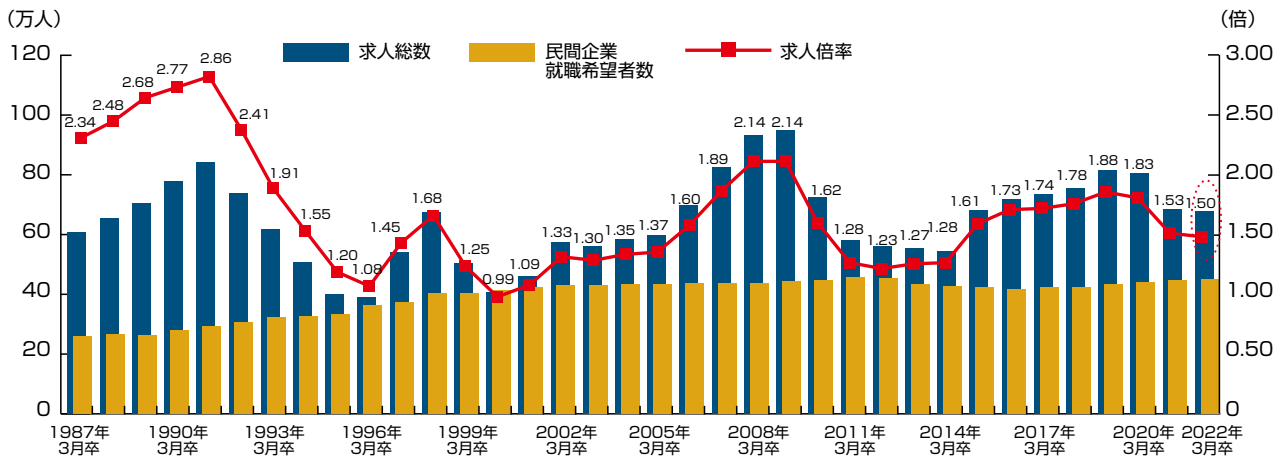
はじめに

リクルートワークス研究所の調査によると、2022年卒の大卒求人倍率(民間企業への就職を希望する学生ひとりあたりの求人)は1.50倍であった(図表1)。新型コロナウイルス感染拡大の影響は、2021年卒調査時から多少みられるものの、バブル崩壊後やリーマンショック時のような落ち込みはみられなかった。また、新卒採用活動の方針を決めるにあたり、コロナの影響を受けた企業のうち約7割は新卒採用の人数を変更してお

らず、コロナの影響を受けた企業であっても、組織全体の人員数や年齢構成を考慮し、長期的な視点で採用活動を実施しているといえる。

大卒求人倍率をみる限りでは大きな変化はないようにみえるが、新型コロナウイルス感染拡大を契機としたオンライン化を含め、採用・就職活動は徐々に変化している。そこで本稿では、コロナの影響を含めた採用・就職活動の現状を整理したうえで、県内企業や徳島県の取り組みを紹介し、県内企業における今後の課題について考察する。

図表1 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



資料：リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査（2022年卒）」

1. 採用・就職活動の現状

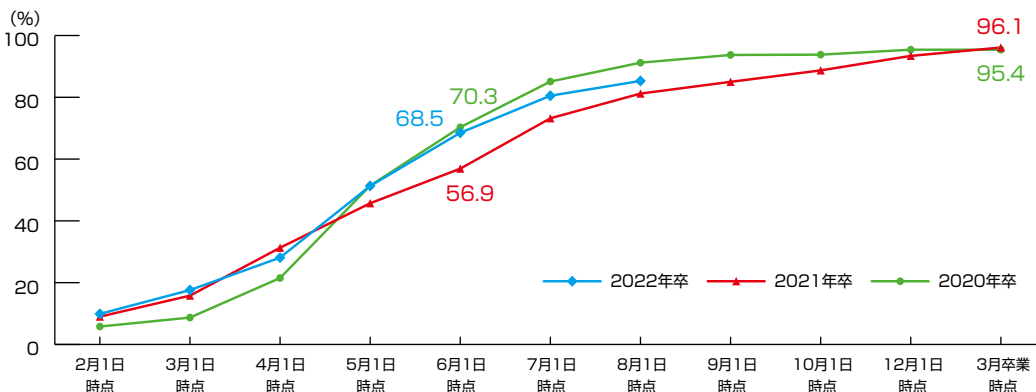
昨年から続く新型コロナウイルス感染拡大は、採用・就職活動にもさまざまな影響を与えた。2021年卒の採用・就職活動を振り返ると、例年であれば3月から開催される大規模な合同企業説明会は、感染拡大防止の観点から中止が相次いだ。多くの企業は対面での企業説明会や選考を行えなくなり、オンラインへの切り替えが求められた。一方、学生も自宅のインターネット環境の整備や慣れないWEB面接対策など、想定外の事態に対応しなければならなかった。2022年卒については、企業・学生ともにオンラインでの採用・就職活動に慣れてきたこともあり、昨年に比べると比較的スムーズな採用・就職活動となっている。

(1) 就職内定率の推移

就職みらい研究所の調査によると、2022年卒の6月1日時点での就職内定率は68.5%で、2021年卒(56.9%)を11.6ポイント上回り、コロナ禍前の2020年卒(70.3%)と同水準となった(図表2)。2021年卒に比べオンラインでの採用活動が定着したうえに、オンラインと対面の使い分けも進んだことから、コロナ禍前の水準に戻ったと考えられる。

また、2021年卒の採用活動は緊急事態宣言の影響などでスケジュールが後ろ倒しになり、内定率は2020年卒を下回る状況が続いたものの、3月卒業時点では96.1%で、コロナ禍前の2020年卒(95.4%)と同水準となった。

図表2 就職内定率



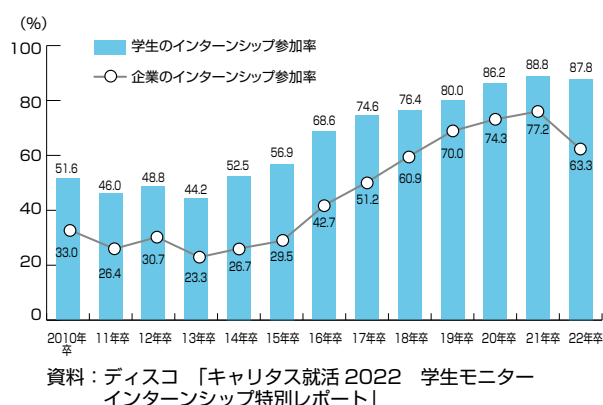
資料：リクルート 就職みらい研究所「就職プロセス調査（2022年卒）『2021年8月1日時点 内定状況』」

(2) インターンシップ参加率・実施率の上昇

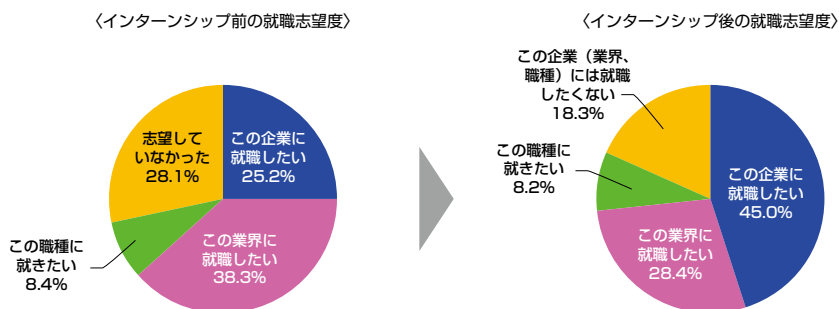
近年の採用・就職活動の特徴として、インターンシップ参加率・実施率の上昇が挙げられる。ディスコの調査によると、学生のインターンシップ参加率は2013年以降上昇傾向にあり、2022年卒学生の87.8%がインターンシップに参加している。また、企業のインターンシップ実施率も上昇傾向にあり、2022年卒学生を対象とした企業のインターンシップ実施率は63.3%であった。2021年卒と比較すると大幅に低下しているものの、これはコロナによる一時的な影響だと考えられる(図表3)。

学生がインターンシップに参加するメリットとしては主に2点挙げられる。1つ目は、職場の雰囲気や具体的な業務内容を知ること、業界や企業に対する理解が深まり入社後のミスマッチを防ぐことができるという点である。2つ目は、インターンシップに参加することで本選考での優遇が期待できる点である。インターンシップ実施企業のなかにはインターンシップが採用に直結する企業もあり、学生はインターンシップで自分のスキルや強みなどをアピールできれば、早期の内定獲得につながる可能性がある。企業にとっても、採用の早期化が進むなかで、早い段階から学生と接点を持つことができるインターンシップは非常に重要

図表3 学生のインターンシップ参加率・企業のインターンシップ実施率



図表4 インターンシップ参加前後の就職志望度の変化



な採用プロセスとなっている。

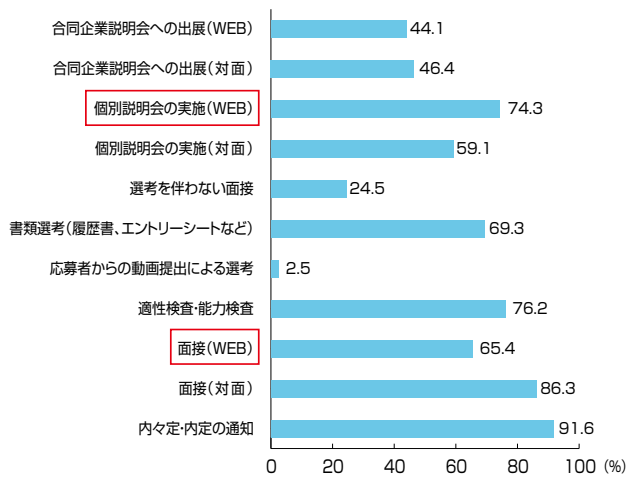
さらに、同調査におけるインターンシップ参加前後の就職希望度の変化をみると、インターンシップ参加後は参加前に比べ、「この企業に就きたい」という割合が19.8ポイントも増加しており、インターンシップは学生の就職希望度を左右する非常に重要なプロセスとなっていることがわかる(図表4)。

また、インターンシップの満足度については、日数が増えるほど満足度が高くなる傾向がみられることから、企業はインターンシップを単なる企業説明会の場とするのではなく、社員との座談会や業務内容を理解するための実践的なプログラムを実施するなど、学生の興味関心を惹きつける工夫が必要である。

(3) オンライン化の進展

新型コロナウイルス感染拡大を契機に採用・就職活動のオンライン化が進んでおり、企業説明会だけでなく、インターンシップや面接などにおいてもオンラインを導入する企業が増えている。就職みらい研究所の調査によると、コロナ禍前の2020年卒を対象に「動画配信・WEBを通じた企業説明会・イベント」を実施した企業はわずか7.9%であったのに対して、2022年卒を対象に「WEBでの個別説明会」を実施した企業は74.3%と、大幅に増加している。面接についても、2020年卒を対象に「テレビ電話・WEBを使用した面接」を実施した企業は5.2%、2022年卒を対象に「WEBでの面接」を実施した企業は65.4%と、コロナを契機にオンライン化が急

図表5 採用プロセス実施率



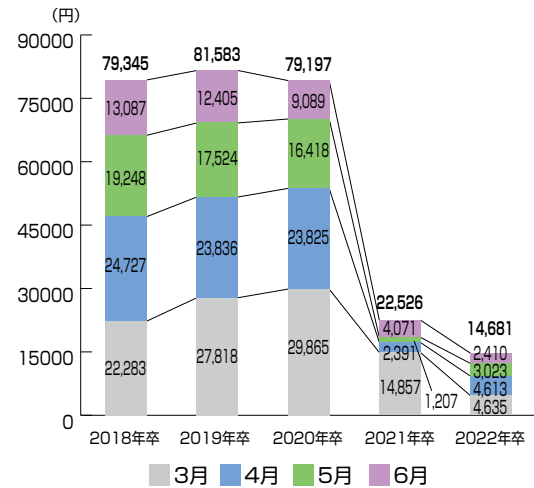
資料：リクルート 就職みらい研究所「採用活動中間調査 就職活動状況調査 データ集 2022年卒」をもとに筆者作成

速に進んでいることがわかる(図表5)。

オンライン化が進むメリットとして、遠方の企業の選考に参加する際の交通費や時間を削減できる点が挙げられる。マイナビの調査によると、「地元企業への就職活動で最も障害に感じていること」として「地元までの交通費」と答えた学生は26.0%(2021年卒)から13.3%(2022年卒)まで減少している。実際に3月から6月の就活費用をみると、コロナの影響を受けてオンライン化が進んだ2021年卒を境に交通費・宿泊費が大幅に減っている(図表6)。就職活動のオンライン化が進んだことで、地元に戻らなくても就職活動が可能になり、地元での就職活動に対するハードルが下がったと考えられる。さらに就職活動にかかる時間を削減できることで、企業研究や大学の勉学に充てる時間を増やすことができるというメリットもある。

一方、デメリットとしては企業・学生ともにお互いの雰囲気がかみづらい点が挙げられる。ディスコの調査によると、採用活動の各プロセスにおいて対面とオンラインのどちらが適していると思うかを尋ねたところ、「社風や職場の雰囲気を伝える」では93.9%、「学生の人柄や雰囲気をつかむ」では89.7%の企業が「オンラインよりも対面が適している」と答えた。このことからオンラインは対面に比べて、企業・学生ともにお互いの雰囲気をつかむことが

図表6 3月～6月の交通費・宿泊費



資料：マイナビ「2022年卒学生就職モニター調査 6月の活動状況」をもとに筆者作成

難しいのがわかる。

企業・学生ともにオンラインのメリットを活かしつつ、お互いに情報をしっかり伝え、理解しようとする姿勢が必要である。

2. 県内大学の現状

(1) インターンシップについて

インターンシップ参加を内定獲得への近道と捉える学生が増え、インターンシップ参加率は増加傾向にある。ただ、インターンシップ参加のための選考を設けている企業が多く、希望者全員がインターンシップに参加できるわけではないという点や、コロナの影響でWEBでの参加と対面での参加に分かれることで、WEB参加の学生にとっては、企業を知るという面で不利になるという点などの課題もみられる。また、コロナ禍において一部の県内企業でインターンシップ枠を県外の学生に開放する動きがあり、インターンシップへの参加が以前より難しくなったという声も聞かれる。

(2) オンライン化について

就職活動のオンライン化のメリットとしては、移動費用が削減できる点や、わざわざ遠方に行かなくてもさまざまな情報を入手することができる点が挙げられる。しかし、多くの中

小企業では採用活動のオンライン化が進んでおらず、大企業との差が生じている。特に県内企業は、一部の大企業を除いて大学主催のオンライン合同企業説明会への参加に積極的でないという課題があり、県内企業で就職したい学生にとって、オンライン化のメリットが活かされていないのが現状である。

また、大学職員にとっても対面での合同企業説明会は、企業の採用担当者との関係を深め、情報を交換できる良い機会であったが、オンラインでの合同企業説明会には大学職員は参加できないため、貴重な情報交換の場が失われている点も課題である。

(3) 学生の就職活動への姿勢について

学生によって就職活動への姿勢や取り組み方には大きな差がある点も課題であり、学生には就職活動の重要性を理解してもらい、早い段階から十分な時間をかけ、業界や企業の研究を計画的に行ってもらいたいと、大学のキャリアアドバイザーは考えている。一方、企業に対してはさまざまな媒体における企業情報の充実を求めている。学生が本当に知りたい情報、たとえば選考の過去問やインターンシップの内容などを公開することで、エントリー前・入社前に企業に対する理解を深めることができ、ミスマッチの防止につながる。今後は大学・企業・学生の三者がお互いに信頼しあえる関係を築いていくことが望ましい。

3. 県内企業の取り組み

次にコロナの影響を受け、採用活動のオンライン化など行っている県内企業3社の取り組みを紹介する。

(1) A社

例年は全ての採用プロセスを対面で実施していたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、選考のオンライン化を進めている。2022年

卒の採用活動については、企業説明会と一次面接をオンラインで実施した。その結果、県外大学の学生からのエントリーが増加し、県内大学の学生のエントリー数を上回った。

採用活動の工夫としては、面接日程を調整する際に同社から一方的に日時を指定するのではなく、学生の授業や帰省のタイミングに合わせて柔軟に対応するようにしている。こうすることで、スケジュールの都合が合わないという理由だけで、選考を辞退する学生を少しでも減らすことができると考えており、常に学生目線の採用活動を心掛けている。また、選考内容の見直しも行っており、従来は作文試験を実施していたが、実務で必要なコミュニケーション能力や接客スキルなどは作文では評価できないと判断し、2022年卒の選考からは面接のみに変更した。

現時点ではインターンシップを実施していないものの、ワンデー仕事体験を今後計画している。1日では業務のやりがいや魅力を感じてもらうのは難しいと考え、ワンデーを何度か繰り返すようなプログラムの計画を進めている。インターンシップを通して、少しでも業務に対する理解を深めてもらうことで、エントリー後や入社後のミスマッチを防ぐことができるのではないかと考えている。

懸念事項としては、内定者のフォロー方法が挙げられる。例年であれば入社式までに内定者を集めて食事会を行っていたが、コロナ禍での開催は難しく、内定者の入社意欲の維持に不安を感じており、代替案を検討している。

(2) 富士ファニチア株式会社

同社は1959年に徳島市末広町で創業し、インテリアに関する家具のコーディネートや製造・販売を手掛けている。徳島を含め、東京、大阪など全国8か所に営業所があり、そのほかにもショールームを計5か所展開している。

営業職や製造職など全ての職種を合わせて毎年10名程度を採用しており、昨年の新型コ

コロナウイルス感染拡大を契機に選考のオンライン化を積極的に進めている。昨年3月頃までは例年通りの採用活動を行うことができていたものの、緊急事態宣言の影響で合同企業説明会が中止になり、オンラインの導入など、採用活動半ばでの急な対応が求められた。当初は使用するテレビ会議アプリの選定やインターネット環境の整備などに戸惑ったものの、感染拡大前に採用活動がある程度進んでいたこともあり、結果的には採用計画通りの学生を採用することができた。

2022年卒の採用活動については、企業説明会や面接など全ての採用活動をオンラインで実施した。昨年の採用活動で培ったオンラインのノウハウを活かすことができたため、昨年比ベススムーズな採用活動を行うことができた。オンラインで開催した企業説明会には例年の5倍の学生が参加し、エントリー数も2～3倍に増加した。一方で、学生のエントリーに対する心理的ハードルが下がっていることが懸念事項として挙げられる。例年であれば、遠方の学生は徳島で開催される企業説明会や選考に参加するほど志望度が高いかを自分自身で判断してからエントリーしていたのに対し、オンライン化が進んだことで交通費や時間がかからないため、企業概要や業務内容などを十分に調べないまま、「とりあえず」エントリーしている学生も一部にみられるという。このことから同社は内定辞退の増加や入社後のミスマッチなどを懸念している。

採用プロセスのなかでも同社が最も力を入れて取り組んでいるのが、ワンデー仕事体験である。例年は実際に工場見学を行っていたが、昨年からは工場見学をオンラインで行う取り組みを始めた。オンラインに変更したところ、企業説明会と同様に参加人数は増加した。ワンデー仕事体験のメリットとして、ワンデー仕事体験に参加した学生のほうが参加していない学生よりも会社に対する思いが強く、新入社員の定着につながる点が挙げられる。今後もさら

なる内容の充実を図っていきたいと考えている。

同社は県外出身者のエントリーが多く、Uターン就職や地元就職といった県内出身者が少ないのが現状である。今後は、県内出身者の増加に向けても取り組んでいきたいと考えている。また、同社では毎年初任給の見直しを行っており、新入社員の待遇改善にも積極的に取り組んでいる。

(3)株式会社はなおか

同社は1989年に設立し、注文住宅の設計・施工、リフォーム全般、土地開発分譲など、住まいに関する事業を行っている。

営業や設計など6つの職種で新卒採用を募集しており、毎年6～10名程度を目標に採用活動を行っている。今年の4月には2名の新入社員を迎えた。新型コロナウイルス感染拡大を契機に、昨年からは採用活動のオンライン化を進めており、2022年卒の採用活動では企業説明会、一次面接、二次面接をオンラインで実施した。オンラインでの企業説明会は開催回数を増やすことができるため、非常に効率的であるという点にメリットを感じている。一方、デメリットとしては経営理念に共感してくれる学生かどうかを見極めるのが難しいという点が挙げられる。また、同社はInstagramやTikTokなどのSNSを活用した採用活動を積極的に行っており、採用の間口を広げている。

学生の意識の変化としては、SDGsに対する関心の高まりが挙げられる。同社はJapan SDGs Action Platform 取り組み事例企業に登録しているが、登録前と後では学生の見目が変わっていると感じる。SDGsは学生にとってわかりやすい指標であり、企業を選ぶ際の重要な判断基準になっていると考えている。また、給与に対するこだわりがあまりない点も挙げられる。学生は給与ではなく、やりがいや自分のスキルを活かせるか、若いときからさまざまな

業務にチャレンジできるかなどを重要視していると感じる。

そのようななかで同社が力を入れているのがインターンシップ制度の充実とミスマッチの防止である。インターンシップについては、開催前に参加予定の学生にどのようなプログラムを希望するかを聞いて、より充実した内容となるように工夫している。さらに開催後にもアンケートを実施し、回答をもとに内容を見直している。開催後のアンケートでは社員座談会が好評だという。少し聞きづらいようなことでもフランクに質問できる雰囲気づくりを大切にしている。また、インターンシップの日程を完成見学会などのイベントと合わせることで、学生がお客さまの笑顔を直接見るができるように工夫している。

課題としては新卒採用だけでなく中途採用においても技術系の応募が集まらない状態が続いていることが挙げられる。今後は県内外問わず、技術者の採用に努めていきたいと考えている。

4. 徳島県の取り組み

徳島県が管理・運営する就職支援情報サイト「ジョブナビとくしま」では、企業は無料で企業情報や求人情報を掲載することができるほか、学生はメルマガ登録やサイト閲覧などにより、企業やインターンシップの情報を取得することができる。県は掲載企業数の増加や企業情報の充実など、サイト全体の情報拡充を図っている。

またインターンシップ推進事業にも取り組んでいる。県内企業のインターンシップ制度の充実を目標に企業向けのセミナーを開催しているほか、インターンシップ受け入れ企業のリストを作成し、県のホームページで公開している。2021年8月現在、県内企業85社がインターンシップ情報を公開している。さらに県は県外在住者(出身地は問わない)の県内就職を支援



徳島県インターンシップ交通費支援事業チラシ

するため、県外在住者がインターンシップに参加し、企業が交通費を負担する場合、企業が県から補助を受けられる制度の運用を今年度から始めた。当制度を利用すれば、企業1社あたり5万円、インターンシップ参加者1人あたり1万円を限度に補助を受けることができる。

そのほかにも労働局と連携したWEBや対面での合同企業説明会や県外13大学との就職支援協定など、若年者の就職支援に積極的に取り組んでいる。

5. 県内企業における今後の課題

(1) インターンシップの積極的な導入

先述のようにインターンシップの実施・参加は一般化しているにも関わらず、県内で5日以上インターンシップを実施している企業は、一部の企業を除いてほとんどないのが現状である。インターンシップの存在感が年々増すなかで、インターンシップを実施していないという理由だけで、就職先の選択肢から外れてしまう可能性がある。また、コロナ禍において当面はオンラインでの実施が主流になると考えられるが、インターンシップは企業説明会や

面接などに比べて長時間になることから、パソコンの画面を見続ける学生の負担も考慮しなければならない。休憩時間を少し長めに設けたり、短時間のプログラムを複数日程に分けて実施したりするなど、スケジュールの工夫が必要である。さらに、オンラインでも行えるプログラムに変更したり、オンラインでは伝わりづらいとされている職場の雰囲気や企業風土を伝えるために社員との交流機会を増やしたりするなど、内容の見直しも必要である。これらのことからインターンシップは企業にとって負担が大きい採用プロセスであると予想されるが、負担が大きい分、企業・学生双方にとってメリットが大きいのも事実である。企業は対面・オンラインを問わず、インターンシップの積極的な導入を検討してみてはどうか。

(2)採用活動のオンライン化

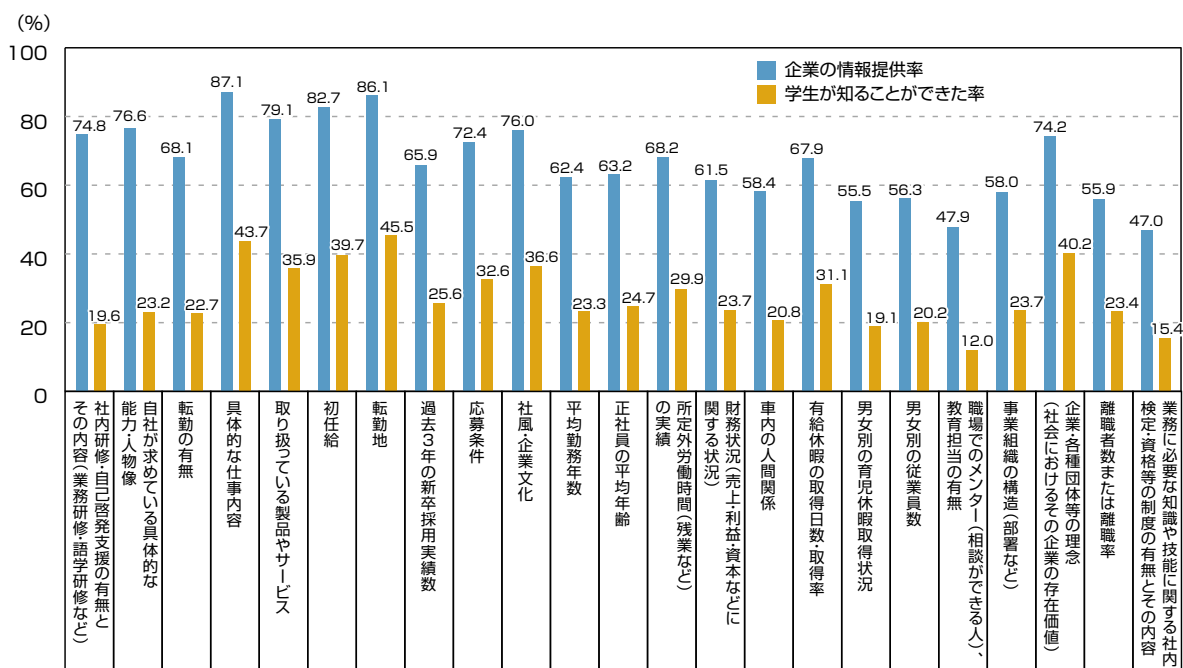
新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けた採用・就職活動であるが、そのなかでも最大の変化はオンライン化である。先述のように多くの企業でオンライン化は進んでいるものの、従業員規模別にみると大企業のほうが迅速に対応できているといえる。また、県内の

一部の企業では採用活動のオンライン化に消極的な声も聞かれる。若手社員やパソコンに強い社員が採用担当者であればオンライン化は容易であるが、そうでない場合はハードルが高いと考えられる。しかし、オンライン化に抵抗感を示していた企業のなかでも試験的に導入したところ、メリットを実感し今後もオンラインのみで対応しようとしている企業もあるという。もちろん最初から全ての採用プロセスをオンライン化するのは非常に難しいため、まずは企業説明会などオンライン化しやすい採用プロセスから導入を検討してみてはどうか。

(3)丁寧な情報開示

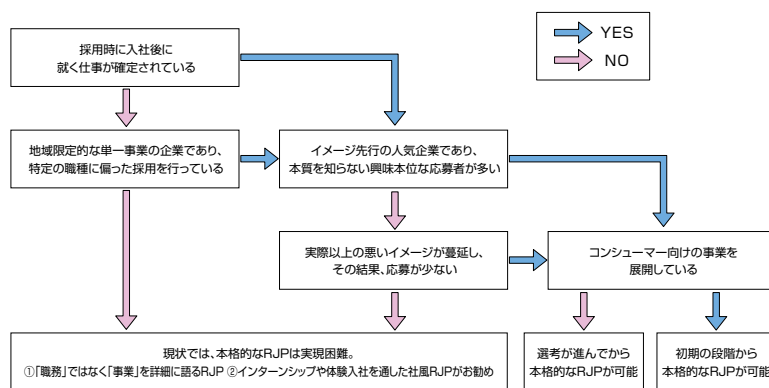
採用・就職活動における最大の課題は双方の丁寧な情報開示であると考えられる。企業は十分な情報を開示できていると認識していても、学生が望んでいる情報とは異なっているというケースがある。就職みらい研究所の調査によると、「企業が提供した情報」と「学生が知ることができた情報」を調査したところ、複数の項目で大きな差がみられた。特に「社内研修の有無とその内容」では552ポイント、「求めている具体的な能力・人物像」では534ポイントと大きく差が開いた(図表7)。

図表7 企業が提供した情報と学生が知ることができた情報



資料：リクルート 就職みらい研究所「就職白書2021」

図表 8 RJP の可否判別フローチャート



資料：リクルートワークス研究所 「[Works]」第48号(2001年10月発行)

これは社内研修や自己啓発支援制度はあるものの、制度の有無を紹介するにとどまり、内容を詳しく説明できていない企業が多いためではないかと推測する。仕事を通して自らの成長を望んでいる学生が多く、制度の有無だけでなく内容や利用状況など、より詳細な情報開示を求めているのではないだろうか。また、求めている具体的な能力・人物像についても、企業の求人情報で頻繁に目にする「明るい」や「積極的」などの抽象的な表現は避け、企業が本当に求めている能力や人物像を包み隠さず具体的に開示することで、入社後のミスマッチを防ぐことができるのではないだろうか。

情報開示の方法については、RJP^(※)の導入も効果的であると考えられている。これは企業のポジティブな部分だけでなく、ネガティブな部分も事前に伝えることで、ミスマッチの防止および定着率の向上につながるという考え方で

(※) Realistic Job Preview (現実的な仕事情報の事前開示) の略。

ある。ただし、全ての企業でRJPが効果的だというわけではないため、図表8のフローチャートを参考に導入を検討してみてはどうか。

おわりに

新型コロナウイルス感染拡大により、採用・就職活動は大きな転換期を迎えた。オンライン化の進展やテレワークの普及など、働き方の多様化に伴い、遠方の企業へのエントリーに対するハードルが下がっており、これは県内企業にとってUターン就職を含めた新卒採用の絶好の機会である。この機会を逃さないためにも、インターンシップの積極的な開催や採用活動のオンライン化など、社会の変化に素早く対応する必要がある。そのほかにも初任給を含めた待遇の見直しや通年採用の導入、中長期的な採用計画の策定など採用・就職活動の課題は多数挙げられる。今後さらに深刻化する人手不足に対応するためには、就職活動のトレンドや学生の就職意識の変化を理解し、いち早く行動する力が必要となる。

<参考文献>

- ・ディスコ「キャリアタス就活2022 学生モニター インターンシップ特別レポート」
- ・ディスコ「2022年卒・新卒採用に関する企業調査-中間調査」
- ・マイナビ「2020年卒大学生 Uターン・地元就職に関する調査」
- ・リクルート 就職みらい研究所「就職白書2021」