

# SPIEGEL

シュピーゲル 8月号

Subjects

2020. August.7/Vol.7

the topic of this month ..... 1

**決定率約 45%、内定保持も活動終息せず**

---

the trend of companies ..... 4

**22卒インターンシップ、学生との接触がより困難に**

---

the trend of students ..... 5

**一度も会社に行かず内定「4割」**

---

Freshman Essay ..... 21

## 決定率約 45%、内定保持も活動終息せず

—第七回就職活動調査報告—

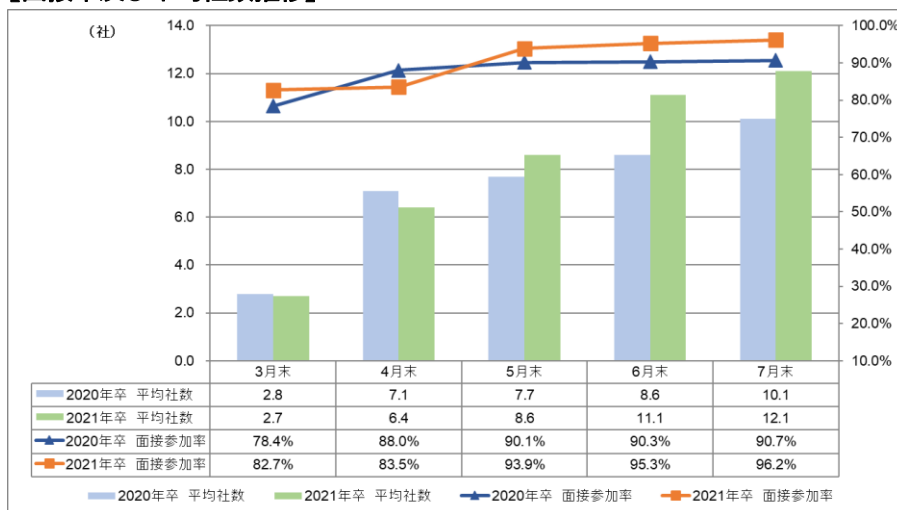
採用総研では首都圏・近畿圏 21 年卒業予定学生の第七回就職活動調査を行いました。以下が結果となります。

※今回調査期間：2020年7月28日～2020年8月2日

※昨年調査期間：2019年7月24日～2019年7月31日

### 1. 面接について

#### 【面接率及び平均社数推移】

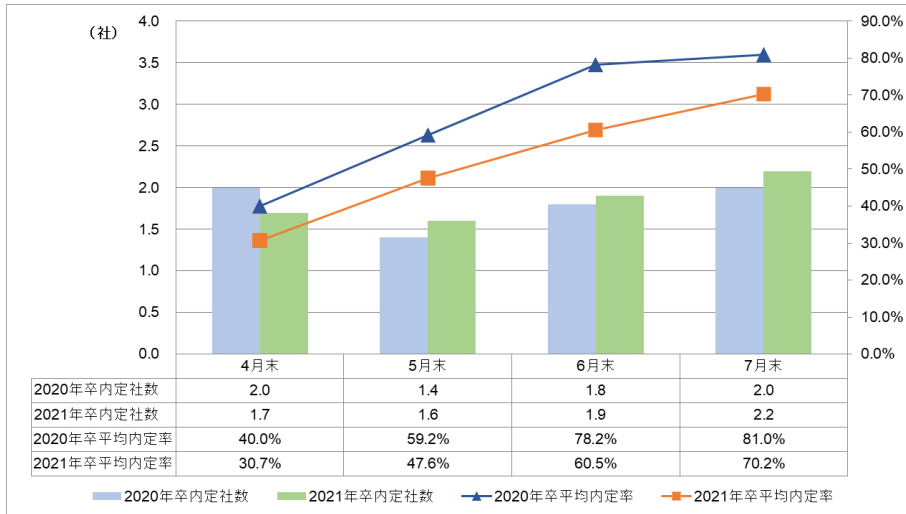


#### ■ 面接参加社数 12社超え

平均面接参加社数は、前月から1.0社伸びており、昨年同月よりも2.0社増加しています。後述するように内定率もまだ7割、就職先決定者は5割にも達していませんので、まだ新規に企業を探す動きが見受けられます。

## 2. 内定について

### 【内定率及び平均社数】



### ■ 内定率は7割超えるも、昨年より10.8ポイント減

内定率は、前月からは9.7ポイント増加し、7割を超えました。しかし、昨年同月と比較すると、10.8ポイント減少しています。

また内定率が下がっているなかでも、内定社数は2.2社と昨年同月よりもやや上昇していました。

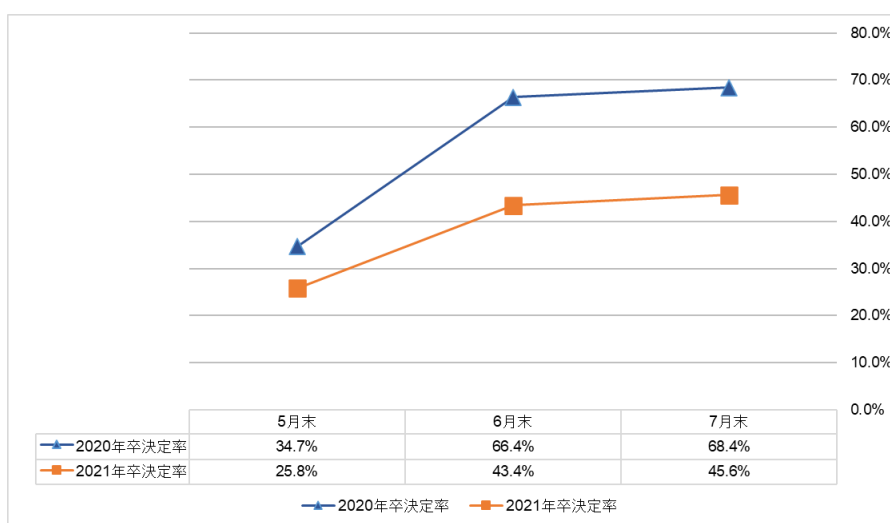
思い通りの就職活動が行えなかった不安感から複数の内定を獲得している一方で、前項でも分かるように、未だ学生は新規に選考に参加しており、一社に絞るための決め手を欠いているのかもしれません。

### 3. 決定について

#### 【決定率】

	5月末	6月末	7月末	8月末
2020年卒 決定率	34.7%	66.4%	68.4%	76.1%
2021年卒 決定率	25.8%	43.4%	45.6%	—

#### 【決定率推移】



#### 【内定満足度(決定率/内定率)】

	5月末	6月末	7月末	8月末
2020年 内定満足度	58.6%	84.9%	84.4%	90.4%
2021年 内定満足度	54.2%	71.7%	64.9%	—

#### ■ 就職先の決定進まず

決定率は、昨年同時期より 22.8 ポイントも低い 45.6%にとどまっています。

内定企業への満足度は 64.9%で、前月よりも 6.8 ポイント減少しています。

内定を獲得していても、十分な活動ができていないのではないかと不安を抱きやすい時期ともいえます。企業は、内定者の他社選考状況などを把握したうえで、自社に入社意思を固めてもらうためのフォローアップが必要です。

the trend of companies

---

## 22 卒インターンシップ、学生との接触がより困難に

### ■ 2022 年卒 インターンシップ告知件数(首都圏・近畿圏合算)

	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月
21 卒	4463	3989	1056	1072	1114	1068	1085
22 卒	5984	6566	2107	1794	2116	1891	2148
昨年比	134.1%	164.6%	199.5%	167.3%	189.9%	177.1%	198.0%

※ネットで一般に広く告知されたもののみ

### ■ 長期休暇・土日祝開催のインターンシップ告知件数

	首都圏	近畿圏
長期休暇開催	1904	575
土日祝開催	404	1199

※ネットで一般に広く告知されたもののみ

※長期休暇開催は夏季8月1日～9月30日、冬期2月1日～2月28日の開催

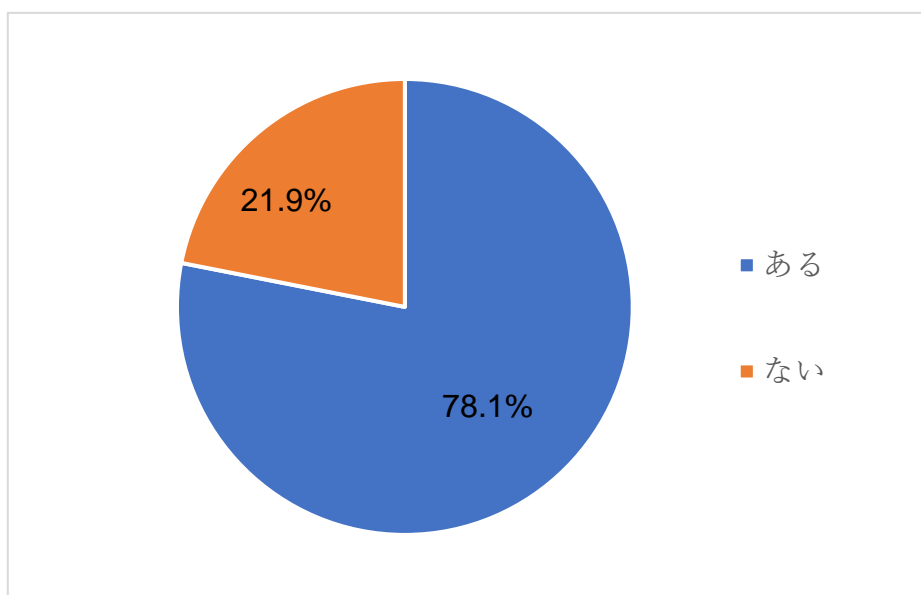
### ■ 企業の開催予定数は 21 卒に比べ増加傾向に

インターンシップの開催予定数は、いずれの月でも前年を上回る結果となっています。特に10月以降の開催予定数は前年比約2倍になる月も見られ、22卒のインターンシップは、学生との接触がより困難になりそうです。学生に参加したいと思わせる魅力付けのためには、前年以上に施策を考える必要があるかもしれません。

## 一度も会社に行かず内定「4割」

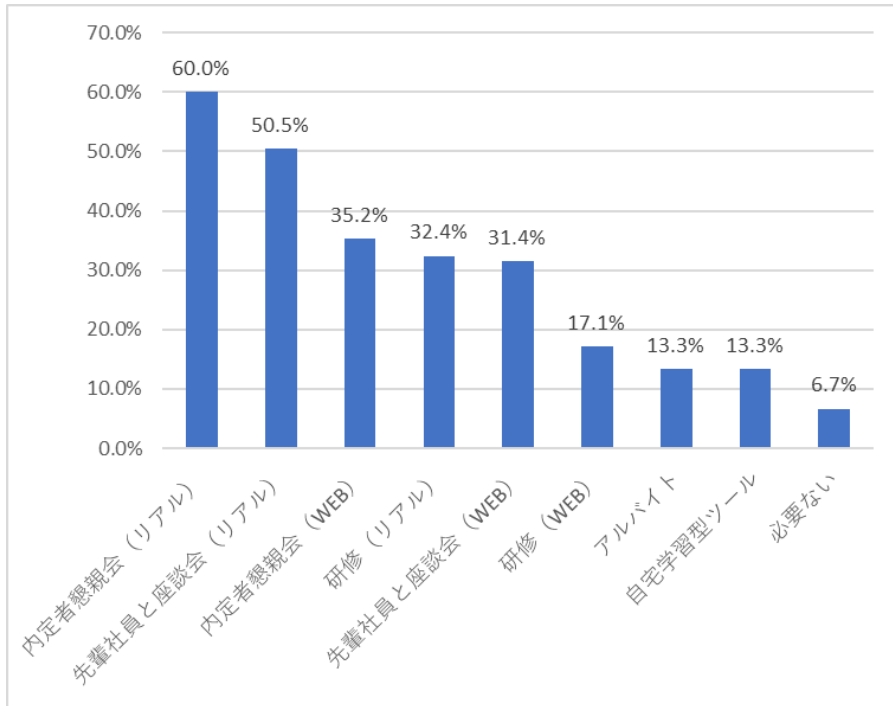
新型コロナウイルスの影響で大きく様変わりした今年の就職活動ですが、学生の現状について聞いてみました。

**Q. 就職活動中に、対面型のイベント(合同説明会や学内セミナーなど)に参加したことがありますか？**



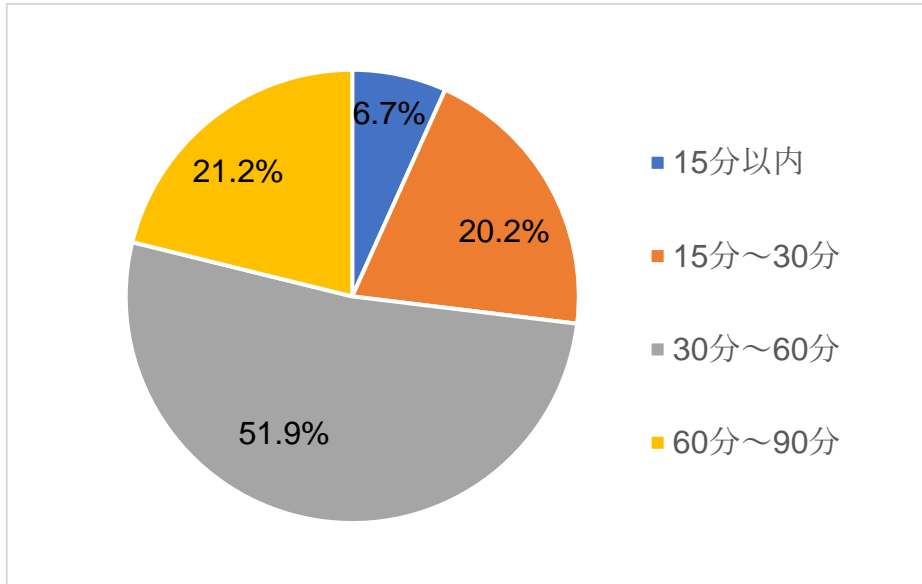
新型コロナウイルスの影響で、多くのイベントがキャンセルになった今年の就職活動ですが、その中でも、8割近い学生が、対面のイベントに参加していることが分かりました。今後も、新型コロナウイルスの対策を考慮しながら、イベント参加を進めていく必要があるようです。

**Q.どんな内定者フォローを受けたいですか？(複数回答可)**



内定者懇親会や座談会で、内定者や先輩社員とリアルで交流する機会を求めている学生が多いことが分かりました。新型コロナウイルスの影響で、内定者同士や先輩社員と対面で接触する回数が減ったこともあり、学生の不安を解消するツールや、機会が必要になりそうです。

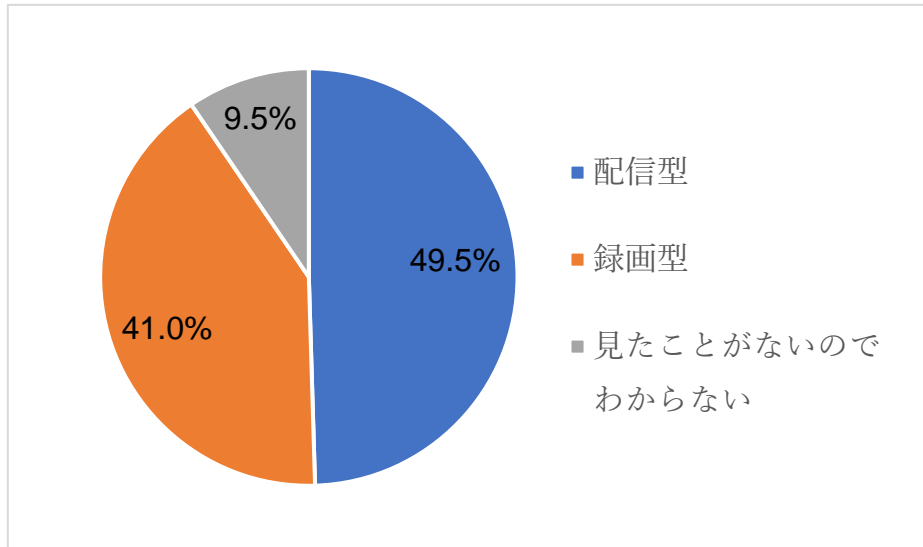
**Q. WEB セミナーの好ましい開催時間はどれくらいですか？**



半数以上の学生が、30分～60分のセミナーを希望していることが分かりました。15分～30分と答えた学生と、60分～90分と答えた学生は20%で、短すぎず、長すぎないセミナーの時間を設定することが求められています。



**Q. WEB セミナーは録画されているものとリアルタイムで配信されているもののどちらの方が視聴しやすいと思いますか？**



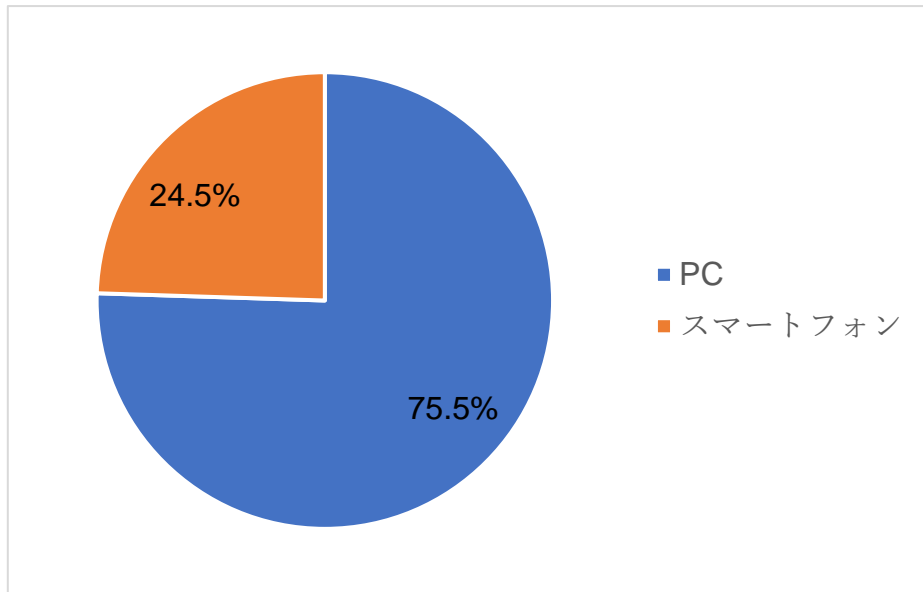
約半数の学生が配信型の方が視聴しやすいと、回答しました。

配信型の方が、WEB でありながらリアルタイムで説明会を受けることができるので、ライブ感があるようです。

新型コロナウイルスの影響で、自宅にいる時間が長くなった分、スケジュール調整がしやすく、時間を指定される配信型でも問題なく視聴できるということもありそうです。

< SPIEGEL 8月号 >

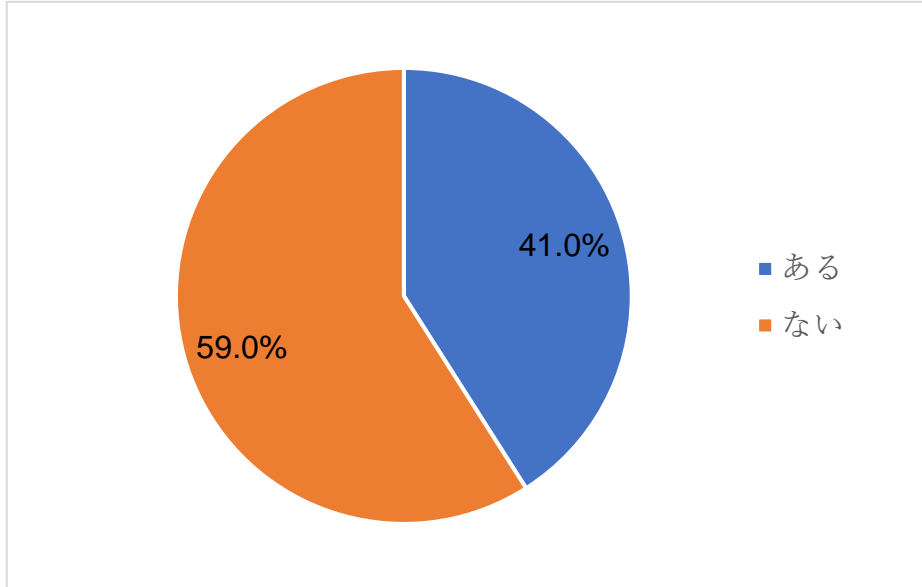
**Q. WEB セミナーを見た方に質問です。閲覧するとき、PC 派ですか？スマートフォン派ですか？**



自宅でWEBセミナーを視聴する学生が多い分、PC派の学生が多くなっています。

WEBセミナーだけでなく、自宅でナビサイトを見る際に、PCを使う学生も増えており、PC上での情報の見せ方にも工夫が必要になりそうです。

**Q.一度も会社に足を運ばずに内定をもらった企業はありますか？**



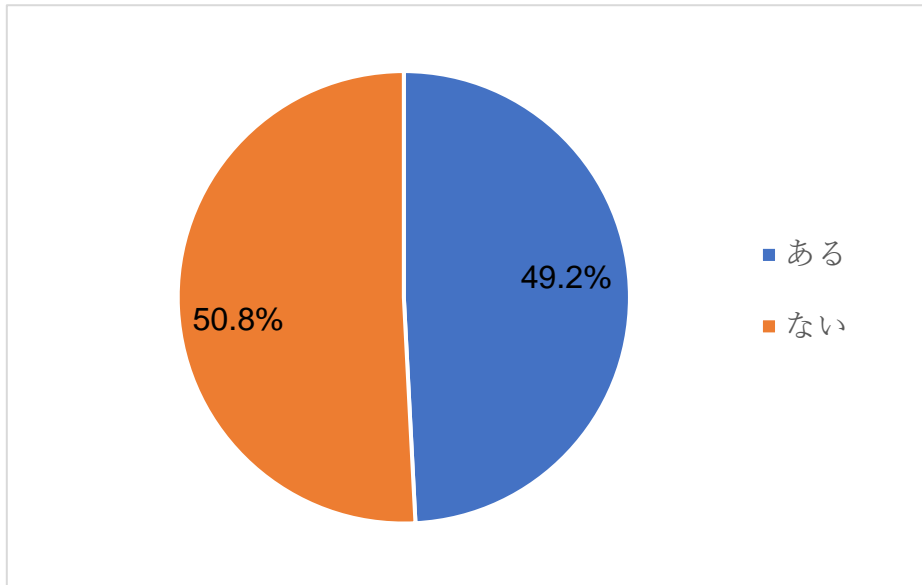
最終面接まで、WEB面接により、一度も会社に足を運ばずに、内定をもらった企業があると答えた学生は、41%という結果になりました。

昨年までの就職活動では見られなかった状況が、4割にも達する異常事態となっています。

内定辞退や早期離職への懸念は高まります。

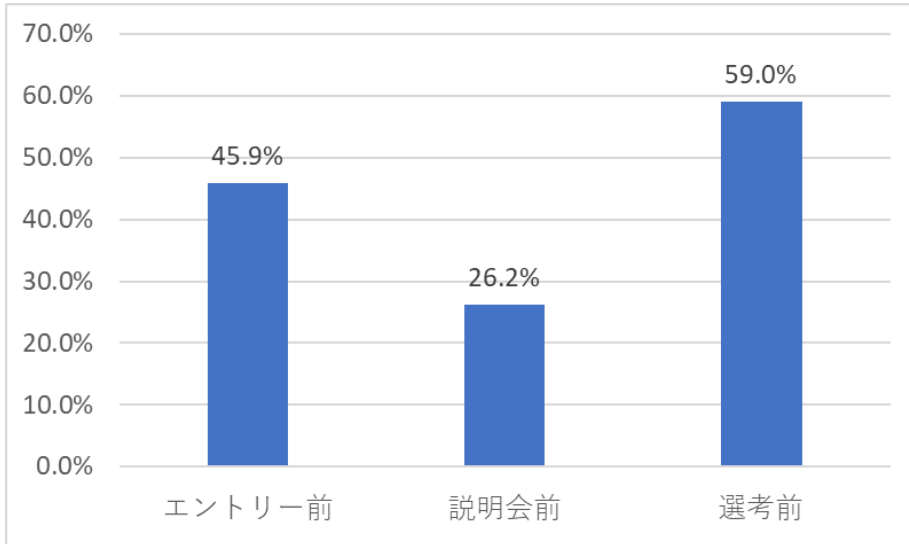
< SPIEGEL 8月号 >

**Q.志望企業の HP や SNS(Twitter、Instagram など)を見たことがありますか？**



志望企業の SNS を見たことがあると答えた学生は 49.2% という結果になりました。ナビサイトに掲載されていない情報（特に社員や会社の雰囲気）を、SNS を使って情報収集を行っているといえます。

**Q.見たことがあると答えた方は、下記のどのタイミングですか？(複数回答可)**



志望企業の SNS を見るタイミングで 1 番多かったのは、選考前という結果になりました。次いで、エントリー前、説明会前になっています。  
企業理解を深めるために選考前に HP や SNS を確認しているようです。

**Q.説明会やインターンシップに予約をする際、参加したい！と思う基準は何ですか？**

- ・開催地や、開催日程が合うかどうか。
- ・自分の興味のある分野やコンテンツであるか。
- ・社員の方とお話できる機会や個別質問の時間が設けられているか。
- ・早期選考など、選考に有利になる仕組みがあるか、採用に直結するか。
- ・集まる学生のレベルが高いかどうか。
- ・ナビサイトの雰囲気や働いている人の雰囲気がいいか。
- ・実際に社内の人に質問してみたい、会ってみたいと感じた時。
- ・HPが見やすいかどうか。
- ・説明会やインターンシップのキャッチコピー。
- ・営業同行ができたり、GDなどの体験ワークがあるインターンシップ。
- ・本選考で活かせる力が身につくインターンシップ。
- ・単に企業を知ることができるだけでなく、業界や今後の就活に役立つ情報がある。
- ・内容が企業研究・業界研究に繋がるか。
- ・特典や免除があるか。(Amazonのギフト券・交通費など)
- ・自分の就活の軸に合うか。
- ・インターンシップだと、3days以上であること。

学生は、ただ説明を受けるだけでなく、主体的に参加できるワークや選考に繋がる内容であれば、参加意欲が高まるようです。

企業側としては、コンテンツ作成や、ナビサイトやHPでの説明会・インターンシップの見せ方に工夫が求められています。

**Q.企業とLINE でつながることに対して、不安に感じるものがあれば教えてください。**  
**(利用の有無に関わらず)**

- ・ 個人情報の流出。
- ・ 誤送信や誤発信。
- ・ 企業の公式アカウントであれば良いですが、個人のラインアカウントだと少し抵抗がある。
- ・ 内定を頂いても、いかない企業には知られたくない。
- ・ 就職活動が終了した後もアカウントが残ってしまう。
- ・ 登録名・プロフィール画像・一言・BGMを見られたくない。
- ・ プロフィール画像や投稿内容などで人格を判断されたり、選考に影響を及ぼしたりするのではないかと不安になる。
- ・ 宣伝など選考活動以外のことで利用されそう。
- ・ 他の広告と混同して見逃してしまいそう。
- ・ 既読がつく。
- ・ メールの文体のように固い感じで長文のメッセージを送った方が良いのか、短文でフラットな方が良いのか迷う。
- ・ そもそも返事はするべきなのか。
- ・ 企業側が絵文字などをつけてフランクに情報を流してきた際、どのような返事が最適なのか悩む。

企業とLINE で気軽に繋がることに対して不安に感じることは特にないと答えた学生が多かった反面、個人情報を担当者に見られることに抵抗がある学生が見られました。

また就職活動と、プライベートを区別したいと答える意見もあり、企業側は、時と場合によって、使う媒体を使い分けるなどの工夫が必要かもしれません。

< SPIEGEL 8月号 >

**Q.グループワーク(GW)やグループディスカッション(GD)での選考を受けた方は、  
受けてよかったものや印象に残っているものを教えてください。**

- ・鉛筆1本を3万円で売る方法を考えてください。という質問が面白かった。
- ・砂漠で遭難した設定のGD。
- ・インターンシップで簡単な実験(大抵上手く結果が出ないもの)を行い、どのような実験を今後行えば精度を高めることができるかをディスカッションし発表するというもの。
- ・面接官役をするGW。  
人事という立場を理解することが出来て、その後の面接に活きたと思います。
- ・実際の仕事のシミュレーションを踏まえた体験型のGW。
- ・旅行代理店にて、旅行プランについて企画するGW。
- ・企業で取り扱っている商材に、実際に触れて考えるGW。
- ・人材紹介会社にて、企業側にとっては採用という最もコアな部分を、求職者側にとっては人生の大部分を捧げる仕事を紹介するという部分を両者のヒアリングから課題点などを抽出し、両者にとって最適な提案をしたGW。



**Q. GW・GDを受けた方は、感想を教えてください。**

- ・ いろんな価値観の人と意見をすり合わせる事ができて刺激を受ける事ができるし、自分にはない発想を他人から感じられるのは良い所だと思う。
- ・ まわりの志望者がどのようなエピソードを持っているのかを知ることができた。
- ・ みんなの意見を聞いたり、自ら意見を発言することで、深い議論を行うことができるので有意義な時間になった。
- ・ グループのメンバーのコミュニケーション能力が高く議論が盛り上がった。
- ・ 単なる出来レースやあらかじめシナリオが決まっているものではなく、結果が予想のつかない複雑なものの方が楽しかった。
- ・ 難しすぎるお題でワークするより、シンプルなお題をメンバーで深掘りしていくほうがやりやすかったし、これといった正解はないので、思考の深さやクリエイティブさが問われている感じがして楽しかった。
- ・ 誰もが自分の考えを答えやすいような質問は色々な意見が出て面白かった。
- ・ 1日かけて行ったGWがあったが、とても達成感があった。
- ・ GDを通して、どんな人がこの業界に興味を持っているのかがわかった。
- ・ 企業で取り扱っている商材に、触れることができたり、仕事体験型のGWは自分が働くイメージがより明確になり、志望度が高くなった。
- ・ 採用担当者からグループごとと、個別でフィードバックをしてもらったので、自分のいいところを見つけることができたし、勉強になった。

参加してよかったと思えたGWやGDは、討論しやすいお題だったり、他の参加者と深く議論することができたりしたという意見が多く見られました。

人事ご担当者からいただくフィードバックが勉強になったと答える学生も少なくありません。

**Q.よくなかったものや、面白くなかった GW・GD を教えてください。**

- ・時間が短く、議論する時間があまりなかったので、物足りなかった。
- ・人数が多いと意見が交差するのでやりづらい。
- ・拘束時間が長く、待ち時間で集中が切れ、疲れた。
- ・3時間以上かけて行うものがあり、かなりハードだった。
- ・選考に関わるという理由で、他者を蹴落そうとする人がいたり、アピール合戦になってしまったりする点。
- ・審査されていると思うと、やりにくい。
- ・グループのメンバーのモチベーションやコミュニケーション能力が低く、話が進まなかった。特に事前の選考がない場合、レベルが低いと感ずることがあった。
- ・お題やルール、縛りが複雑すぎるとやりにくい。
- ・ただただ意見を順番に述べていくだけで、反対意見などが出ず、意見が深まらなかった。
- ・ありきたりな、ネットで調べたらでてくる話題や、専門性を問われる話題は面白くなかった。
- ・結論が決まりきっているテーマであること。(よくある商品の値段決めなど)
- ・与えられる情報が少なく、何をどのように考えたらいいのかわからず、意見を出しにくく、周りからの意見も少なかった。
- ・明らかにシナリオに沿ってやらされていると感じたもの(徹夜になるように全グループの初日のアイデアをすべて却下して次の日いきなりOKを出す。)
- ・文系の人達と話が合わない感じがあまり面白くなかった。
- ・採用担当の方の意見が厳しく怖かった。
- ・フィードバックがなく、やりっぱなしだった。
- ・WEBでのGDはスマートフォンでの参加だったので全員の顔が見えず非常にやりにくかった。

グループの人数は、4~5程度人に設定し、適切な時間内で、学生が自由な発想が行えるような雰囲気作りやお題作りが求められます。ユニークなお題が見つかれば、学生の参加満足度や志望度が上がる傾向にあります。

**Q.説明会や選考に参加した際にどんなところに注目していますか？**

- ・ 人事担当の方の志向や対応。
- ・ 人や会社の雰囲気、人事や役員の方の態度。
- ・ 男女の扱いが平等か。
- ・ 社員の服装。
- ・ 事業内容、職種説明。
- ・ 実際に自分が入社したらする業務内容。
- ・ 福利厚生。(休日・給与・残業代・転勤の有無)
- ・ やりたいことができるのか、スキルを活かすことができるのか。
- ・ 若い時から裁量を持って働ける環境があること。
- ・ グローバルに活躍できるフィールドがあること。
- ・ 女性の働きやすさやキャリアアップできるかどうか
- ・ 自分がやりがいを感じるができるか、自分が働いている様子がイメージできるか。
- ・ 社風、社員の人柄や人の優秀さ。
- ・ 企業理念、企業規模、企業の特徴と強み、将来性。
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言時の選考のスムーズさや対応の柔軟さ。
- ・ 答えにくい質問に対してはぐらかさないか。  
(例えばコロナが業績にどう影響したか、など)
- ・ 説明の丁寧さ、タイムスケジュール。
- ・ 自社のアピールだけでなく学生に向き合ってくれているかなど。
- ・ HP に記載してあること以外の情報をしっかり伝えているか。
- ・ 人事の人同士で話をしている姿。

会社や社員の雰囲気を見ると答えた学生が多いことが分かりました。

また、ナビサイトに掲載されてない情報や会社の雰囲気、社員の人柄など、説明会に参加しないとわからないことを多く知ることができると、学生にとって満足度の高い説明会になるようです。

**Q.選考やリクルーター面談などで出会った人のなかで、一緒に働きたいと思ったのはどんな人ですか？**

- ・ 学生目線で選考や、話を進めてくれる人。
- ・ 自分の話を最後まで親身に聞いてくれる人。
- ・ 明るく前向きで仕事を楽しんでいる人。
- ・ 働く理由や目的を明確に持って仕事に取り組まれている人。
- ・ 将来の夢や目標があり、生き生きと、自信に溢れている方。
- ・ 会社の考えではなく自分の考えをもっていて、かつ、それを教えてくれた人。
- ・ 話しやすく堂々としていて、頼りがいのある人。
- ・ 仕事に熱心でクリエイティブな人。
- ・ 自分の良い点を引き出してくれたり、褒めてくれたりする人。
- ・ 丁寧な説明や指導をしてくれ、どんな質問でも笑顔で答えてくれる人。
- ・ 時折相槌を入れてくれるなど、こちらの意見や考え方を尊重する姿勢を見せてくれる人。
- ・ 多様な価値観を認めたくえで自分の考えを論理的に説明することができる人。
- ・ 学生ではなく、1人の人間として関わってくださる人。
- ・ 嘘をつかず真実を話してくれたり、はっきりと意見を述べてくれたりする人。
- ・ たくさん話しかけてくれたり、名前を覚えてくれたりした人。
- ・ 典型的な質問（志望理由や短所長所）ではなく、雑談で面談してくれる人。
- ・ 淡々と選考をこなしているだけではないと思えるような人。
- ・ 内定承諾の返事を就活生の立場になって待ってくださる人。
- ・ 話し方、雰囲気、和やかに面接を行なってくれた人。
- ・ 経歴が個性的な人。

学生は面接官の社員との出会いを、就職先を決める1つの要素としています。面接官の人選や面接トレーニングも採用成功を大きく左右します。

**Q.内定を持っていて、就職活動を続けている方が就職活動を続けている理由は何ですか？**

- ・納得してないから。
- ・もっといい条件の会社で働きたいと思ったから。
- ・もっといい就職先があるのではないかと考えてしまい、まだ決断できないから。
- ・心から働きたいと思える会社がないから。
- ・自分の納得のいく決断ができていないから。
- ・最後は家族や周りの人から話を聞いて決めたいから。
- ・第1志望じゃないから。
- ・全力を出し切った上で、内定の会社を比較し、自分が行きたい会社を精査したいから。
- ・待遇などないものねだり状態になってしまっており、このまま終わってしまっているのか、もっと自分に合った企業があるのではないかと考えるから。
- ・この期間でしか色んな企業を見る機会がないため。
- ・時間に余裕あるから。

まだまだ多くの会社で説明会も開催されており、一旦迷い始めるとなかなか決断できない状況になるようです。

●Freshman Essay●

近畿では、やっと梅雨明け宣言がされ、待ちわびた夏がやって来ました。

しかし、連日、新型コロナウイルス関連をはじめ、悲しいニュースを耳にすることが多いような気がします。

そんな中、先日の勉強会で、上司から、「こういうご時世だからこそ、お客様のところへ訪問した際には、電気を灯すような気持ちで行きなさい。」と助言していただきました。私はこの言葉がとても印象に残っています。4月の新入社員研修で、新入社員の在り方を学びましたが、新入社員が誰にも負けてはいけないことは元気の良さということを思い出し、だから今こそ、私の出番だと感じたからです。

しかし、仕事に慣れていくにつれて、できることが増えた反面、新入社員らしさが薄れてきたように思います。

来月で、入社してから半年が経ちます。自分自身がこの半年間で成長したと言えるためには、この1か月の過ごし方はとても重要になってくると思います。もう一度初心に戻り、自分のなりたい自分に近づけるように努めます。

<2020年4月入社 黒田 茉佑>

気づいたら早くも8月に入っていて、この月が終わればあっという間に夏も終わってしまいそうな勢いです。時の流れはとても速いものと、日々痛感しております。

そのような中、時間の使い方について考えることが多くなってきました。入社して4ヶ月が経ちまして、徐々に仕事にも慣れてはきたのですが、まだ一つのことにかかる時間が長いので時間をもったいないです。時間を効率的に使うのは凄く難しいことだと感じました。そこで私の目標としては一つ一つの作業に時間を決めて前回より早く作業をすることを掲げています。時間を大切にという気持ちをもって段々と作業を早くできるようになりたいです。

早く一人前の営業マンになれるように先輩への質問や学んだことの復習といったことはこれからも大切にして、何事にも率先して自分から取り組めるように仕事に励んで参ります。

<2020年4月入社 政木 大地>