

ポストコロナ社会における学生のキャリア形成支援 －大学生の就職活動を事例として－

坂 本 ひとみ

1. はじめに
2. ビフォーコロナにおける就職活動
3. ポストコロナ社会での就職活動を取り巻く現状
4. ポストコロナの時代に向けて

1. はじめに

「リーマンショック」の時とは違う経済停滞「コロナショック」が世界を駆け巡っている。「リーマンショック」は、いわゆる金融危機と言われ、日本国内でも企業の雇用の調整弁だった非正規社員や派遣社員は雇用を打ち切られる形となった。その結果、日本社会には、「派遣切り」という言葉が溢れ、行き場のなくなった労働者のための「年越し派遣村」が生まれた。「コロナショック」からいうと、「リーマンショック」は、一部の分野が大きく低迷する形であったが、「コロナショック」は、世界中のインバウンド消費を奪いサプライチェーンも混乱させ、日本でもその経済的打撃は計り知れない状況である。

厚生労働省の発表では、コロナウイルス感染拡大に関連した解雇や雇止めが4～6月で3万人となっている。失業予備軍とされる休業者は423万人にも上っている。リーマンショック以上の景気の後退が数字として出てきている。

「リーマンショック」の頃からの10年間は「失われた10年」と言われ、その間企業は利益の内部留保を優先し、新卒の採用も控える傾向にあった。そのため、10年経つと次の時代を担う企業の幹部候補生が十分にいないことに企業は気が付く。しかし、そこから、中途採用を始めても時すでに遅く、中途採用の対象となる「失われた10年」の頃の労働者は、非正規や派遣が多く、ニートやフリーターといった若年者の問題も社会現象として取り上げられ、10年経っても十分な経験と訓練と責務を

担った仕事を企業から与えられていないままの状況であったため、すぐに幹部として企業を担う状況にはなっていなかった。

本稿は、今回の「コロナショック」における若年者の就職活動の状況に焦点を当てていく。彼らの就職活動に向かう現状や、支援のあり方、また企業の採用に伴う課題などを事例に、ポストコロナ社会における学生の就職支援に向けて貢献できるよう記述するものである。

2. ビフォーコロナにおける就職活動

近年、日本の企業は国際競争の激化で、商品開発のスピード化を迫られ、技術の高度化・多様化による開発コストの上昇、人材の確保など様々な問題を抱えている。さらに失われた10年で、若年者の採用をうまくできなかった企業は、ここにて将来を担う幹部が社内に十分にいないあるいは育てていないという問題も抱えることとなった。技術革新、ビジネスのグローバル化や少子高齢化の進行など、産業や労働を取り巻く環境は大きく変貌し、IT化や業務の多様化・効率化により、労働市場における就業者に求められる能力も変化してきた。そして、社内の中堅人材の不足傾向にある企業が多い中、人材を育てる余裕のない企業は、若年者に即戦力を求める傾向にあり、中途採用にも力を入れ始めた。

企業や労働者を取り巻く近年の急激な環境の変化は、職場のストレスを増大させ、若者のメンタルヘルスの問題もクローズアップされている。私たちを取り巻く社会や産業構造の変化は、労働者の心理・精神面にも大きな影響を与えているといえよう。新卒の定着率の悪さに、人材育成に余裕のなかった企業も、ここ数年のインバウンド需要を始め少しずつ余裕を持ち始め新入社員研修などに時間とお金をかけるようになってきていた。バブルがはじける前までは1～3か月も行われていた新入社員研修は、バブル崩壊後にはほぼ無くなっていたのだが、新型コロナ感染症の前年までは徐々に戻りつつあった。ここ数年では企業によっては1か月程度の新入社員研修に半年後のフォローアップ、1年後のフォローアップ等、以前のような充実した新入社員研修のスタイルが定着しつつあった。

2-1 企業の採用活動

バブルの崩壊、失われた10年は、日本的雇用に変化をもたらし、終身・安定雇用、年功賃金制度は崩れ、成果主義を導入する企業が現れ、非正規雇用社員の雇用は拡大傾向が続いていた。近年では、中国・インドをはじめとする東アジア諸国の経済発展が急速な勢いで進み、日本は、アジア諸国との技術・コスト面での圧倒的な競争力を前に、2次産業においては国内生産の縮小を余儀なくされ、生産拠点の海外進出も進み、国内雇用の喪失にもつながった。このような、グローバル化や就業構造・雇用慣行の変化は、新たに雇用や労働、教育をめぐる課題を生み出したのである。

日本の一部の企業、特に製造業においては、国際競争の激化等による生産拠点の海外移転により、採用人数の減少やグローバル人材の確保といった採用変化が近年みられるようになった。このような中、就職する側の意識は、産業構造の変化や求められる能力の変化に追い付いておらず、ミスマッチやメンタルヘルスの問題で離職をする若年者が多くなっていた。そのため、企業は、離職率の低下に繋げようと、面接の回数を増やすなど、ミスマッチが起きないように工夫に取り組んでいる。

このような中、求められる人材については、産業のサービス化から1次産業・2次産業においてもコミュニケーション力が必要とされるようになってきている。1次産業では、道の駅での産直販売が増え、また、他の産業でもインターネットでの直接販売が盛んになり、顧客と直接やり取りする販売が増えている。流通や販売の変化により、競争力を強めるために創造力なども強く求められており、これら産業

図表 1

	昭和30年代～	昭和50年代～	平成元年～	平成10年～
経済・産業	高度経済成長	安定経済成長 サービス業・情報産業が増加し始める	バブル期 崩壊期 第3次産業増加	長期低迷期 グローバル化
雇 用	日本的雇用が出来上がる	日本的雇用が定着する	日本的雇用が機能し辛くなる	非正規雇用の拡大
人 口	第2次ベビーブーム	核家族化	少子高齢社会	人口減少 団塊の世代の大量退職

筆者作成

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力(=3つの能力・12の能力要素)」として定義。



図表2：経済産業省「社会人基礎力」

構造の変化を受けて、人材力の強化のために経済産業省は、「社会人基礎力」¹を提唱し、この「社会人基礎力」は、その取り組みの効果もあり広く社会へと浸透している。

上記にあるような基礎力や汎用力は、急激な社会の変化の都合で若者に求められてきたものである。企業は、バブル崩壊後若者を育てる余裕がなくなった。そのため、近年は、若者を育てる余裕のない社会の代わりに、学生時代にその教育を身につけるという対応がなされてきた。その代わりとなったものの一つがインターンシップである。インターンシップを通じた中小企業との交流は、若年者の離職率が上昇傾向にある中でも必要だと考えられた。そのため、インターンシップへの学生の参加促進を図るなど様々な取り組みが大学やナビ会社でも行われてきた。その中で、就活ルール²としては、インターンシップを採用活動の対象にしてはいけないことを謳っている。しかし実際は、インターンシップ先から声をかけられる学生もいる。

¹経済産業省（2006年）が提唱「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」

²日本経済団体連合会により1953年から始まった「職業協定」を背景に近年は「新卒一括採用」に関する就活ルールがあったが2020年卒で廃止とした。

中小企業の採用状況としては、近年の売り手市場もあり、学生の大企業志向が強いと自社の魅力を十分に伝えることが出来ていないため入社希望者が十分に集まらないという状況がある。また、就職ナビ会社に支払う広告費が高く、採用人数の割には採用にコストがかかりすぎるなどの課題も上がっている。

2-2 学生の職業選択に向けて

経済産業省では、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力として「社会人基礎力」を提唱し、企業や若者を取り巻く環境が「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが重要となっていることを指摘している。大学等教育現場ではインターンシップやフィールドワークの授業を取り入れるなど、就業体験や地域との交流を学生に与える機会を増やしている。ナビ会社もこれまでの採用活動のためのエントリーだけでなく、その前のインターンシップへのエントリーにも力を入れ始めインターンシップマッチングも行うようになってきた。学生は1年生からエントリーをして、興味のあるいろいろな企業にいつでも何度でもインターンシップに行けるようになっている。

そのため、企業においては、エントリーシートの複雑化や採用面接の回数の増加、面接内容の多様化などが見られ始めた。これら企業における採用時の面接回数の増加は、地方の学生が都会へ就職するときの金銭的・時間的な負担となってきた。県外の学生がUターン就活をする場合、地元の就職ナビ会社が発行する冊子や主催イベント、ネットからしか情報が得られず、地元で新卒採用を行う中小企業の情報は集めにくい状況である。また、地元との往復移動による金銭的・時間的・体力的・精神的負担が大きくなっている。しかし、新型コロナウイルス感染症により、この点は2020年大きく変わった。

2-3 大学の就職支援

大学では1年生からのガイダンスを通じて、就職まで様々な支援を行っている。1年生からはキャリアの授業を通じて、学生から社会人へのインタビューを試みたり、OB・OGによる講演を開催したりする大学もある。1年生から積極的にインターンシップを進めていく大学もある。特に地元の中小企業と連携し、地元企業にとっても十分に魅力を発信できない分インターンシップで見てもらおうという取り組み

- ▶ 有能な人材を見抜きやすい手法として、学生の視覚的な情報ではなく、過去の行動事実をもとに評価する「コンピテンシー採用面接」の導入企業が増えている。

コンピテンシー採用面接

今までの評価方法

面接での雰囲気・学生時代の体験

- ・流暢な質疑応答(コミュニケーション)
- ・元気、勢い、オーラ、気迫
- ・奇抜な学外の体験(サークル・アルバイト、海外一人旅、学生団体活動など)
- ・学歴(大学名、所属ゼミ・部活など)

コンピテンシー評価方法

困難を乗り越え、成果を生み出したエピソード

- ・困難状況の詳細
(課題内容、解決に至る障害要因など)
- ・成果の詳細(達成した成果の社会的価値)
- ・困難を乗り越えるために行った努力・工夫
(どれだけ頑張った?どのように工夫した?)

課題

【学生】過去にコンピテンシー(能力)を発揮した行動事実のない学生、または覚えていない学生は評価が低くなる。

解決策へ

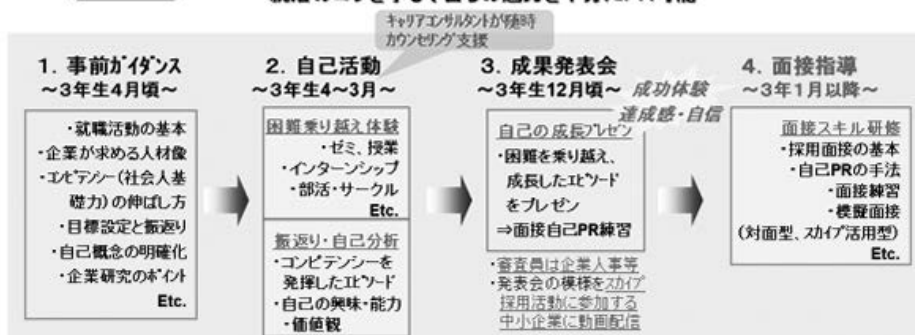
図表3:「コンピテンシー採用面接について」

筆者作成

- ▶ 事前ガイダンスで、企業が求める能力「社会人基礎力」を伸ばす秘訣や、自己分析・企業研究のポイント等を、キャリアコンサルタントが指導。
- ▶ その後、学生は学業や課外活動の中で、困難な場面を乗り越える体験の中で、社会人基礎力を伸ばし、自らの能力を証明するエピソード(行動事実)を記録。
- ▶ 成果発表会で自らの成長ぶりをプレゼンし、自己効力感を大きく向上。

メリット

【学生】社会人基礎力を伸ばし、自信を持って、就活に取り組める
就活のコツを学び、自らの魅力を十分にPR可能



図表4:「学生の社会人基礎力育成の指導図」

筆者作成

を進めているところもあった。また、受け入れ人数を増やせるように、「1 Day インターンシップ」や数日間で短期開催のインターンシップなどの工夫も企業側に見られた。こういったところへ積極的に学生が行けるよう支援している大学もある。

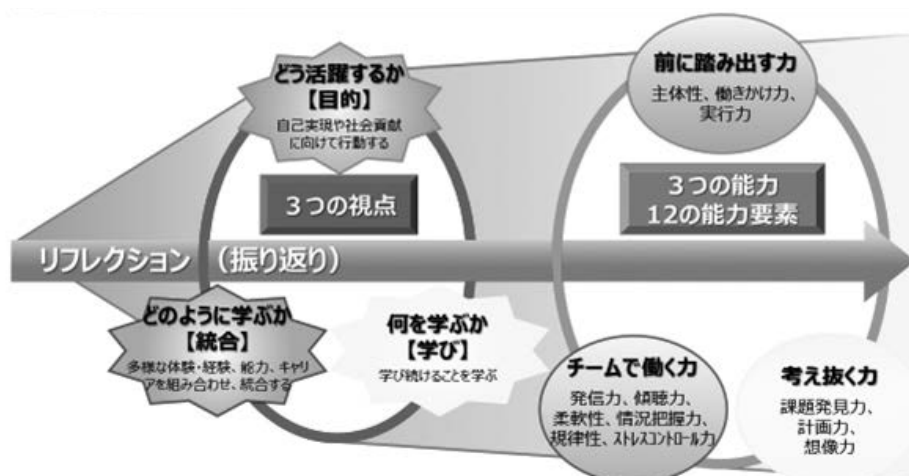
大学ではスケジュールに沿った「新卒一括採用」に向けて就職支援課の職員やキャリアコンサルタントが関り、様々なプログラムを用意している。これは、学生と企業がミスマッチを起こさないようにと採用過程で「コンピテンシー面接」³と呼ばれる手法を面談で取り入れる企業が増えてきたためであり、それに対応できるよう大学では様々な支援がされてきた。

3. ポストコロナ社会での就職活動を取り巻く現状

日本の人口は2008年をピークに減少傾向にある。出生率の低下も続いており、生産年齢人口は減少が続く。国内では、あらゆる分野で人手不足が課題とされている一方で、依然、アルバイト・フリーター・派遣といった雇用の調整弁としての労働者もいる。それでも、日本国内での人手不足は深刻で、特に建設業、福祉関係では近年外国人労働者も増えている。これまでインバウンドが好調だったこともあり、将来の観光産業を担う外国人留学生も増えていた。政府は国内の人手不足を解消する施策として外国人労働者の増加を目指してきた。新たな在留資格の創設など、外国人労働者の労働環境の整備も進めていたところだ。こういった背景から、日本での外国人留学生も順調に増えてきていた。このような中、経済産業省では、平成29年度に開催した「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」において、従来の「社会人基礎力」から「人生100年時代の社会人基礎力」⁴これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生100年時代の社会人基礎力」と新たに定義しました。社会人基礎力の3つの能力／12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバ

³有能な人材を見抜きやすい手法として、学生の視覚的な情報ではなく、過去の行動事実をもとに評価する面接方法。

⁴経済産業省はこれまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生100年時代の社会人基礎力」と新たに定義



図表5：経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力」

ランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置づけられた。

人生100年に向けて順調に動き出したところだったが、今回の新型コロナウイルス感染症が日本経済に与える影響は大きく、働き方も需要も変化している。特にインバウンド需要は日本だけでなく世界的に縮小していった。インバウンドだけでなく、ステイホームとなった緊急事態宣言から、営業再開後でも、新しい消費スタイルへと人々の需要が変化したことで、様々な業種に危機が訪れた。夜の飲み会は、若者を中心にオンライン飲み会となり、リモートワークの導入と共に飲み会のスタイルも変化している。帝国データバンクが発表した7月の倒産件数⁵は、847件（前年同月比8.2%増）と、前月を上回り今年最多を更新した。近畿2府4県では228件となり、前年同月比30%増となっている。主因別にみると、「不況型倒産」の合計は674件（前年同月比10.0%増）と、2カ月連続で前年同月を上回り、構成比は全体の79.6%を占めている。特に飲食業での倒産が目立っている中で、飲食のサービス業の休業や倒産は、サプライチェーンである卸売・製造業・農業にも影響を及ぼしている。

⁵ 帝国データバンク2020年8月7日発表

(<https://www.tdb.co.jp/toson/syukei/2007.html> アクセス2020年8月22日)

3-1 企業の現状と採用への影響

企業の採用人数はこのコロナ禍で減少しており、求人数も減少している。また、合同企業説明会が無い中で、オンライン企業説明会が実施されている。企業の売り上げ不振に加えて、世の中がオンライン化するスピードに対応するために人材へも環境へも投資しなければならなくなった。

アパレル大手のワールド（神戸市中央区）は、主要5ブランドの事業を終了すると発表した⁶。これに伴う店舗の閉鎖は、360店舗、希望退職者は200人を募るという。新型コロナウイルスの感染拡大により、事業環境が悪化した企業の一例である。しばらくは採算の改善が見込まれないと判断したためである。そのほか、アパレルのオンワードは、店舗からオンラインへと販売を切り替える。宝飾業界も一部オンライン接客へと切り替えて対応し始めた。来店型のビジネスはコロナ禍で特に苦境に立たされている。

また、広告印刷業界においても対面のコミュニケーションが減り、オンラインとなることで紙媒体の依頼は減少傾向にある。大学でも前期オンライン授業となり、紙媒体の需要が減ったところが多い。

一方、オンラインやリモートによる営業用の動画制作などは多くの需要があり、対面ではし辛くなった採用活動や研修動画などの制作依頼も増えている。在宅やリモート営業、オンライン接客などは、時間と共に新しい日常として定着していつている。

3-2 学生の就職活動の変化

2021年卒の4年生の就職活動は突然のコロナ禍で遅れ始めた。正確には二極化してきた。これは、4月までコロナの感染が拡大している中、企業は、過去にインターンシップを受けた学生の中から内定を出している動きが相次いだため、4月の就職率は昨年を上回る結果となっていた。緊急事態宣言解除後の7月を見ると内定率は昨を下回る結果となった。4月に内定をもらえた学生は多かったが、まだ就職活動をしている学生も多いという二極化である。

就職活動のスタートである春先の合同企業説明会はすべて中止となり、急遽オン

⁶ ひょうご経済プラス

(<https://www.kobe-np.co.jp/news/keizai/202008/0013575815.shtml> アクセス2020年8月15日)

ライン企業説明会に変わっていった。

そのような中、3年生のインターンシップが始まった。できるだけ早く内定を取りたいと思う3年生が現在インターンシップに積極的に応募している。今後のコロナの動きがわからないこともあり、インターンシップで早くから多くの企業との接点を持つためにインターンシップを受けたいと思っているようだ。そして、人気インターンシップ先はコロナ禍により今年は昨年とは違う傾向となった。楽天の「インターンシップ人気企業ランキング」⁷によると、総合ランキングでは、昨年に続いてニトリが1位を獲得している。2位以降については、コロナ禍において学生の志向が変化した影響もあり、順位に大きく変動があった。18位のソニーは昨年80位、23位の任天堂は昨年105位と大きく順位を上げてきている。任天堂においては、携帯もできてかつテレビにも繋がられるものとして、これまでの家庭でも楽しめる部分をも残しつつ開発した「スイッチ」の成功とコロナ禍のステイホームでの需要の伸びもあり、認知度とプラットフォームの成功が学生への人気にも繋がっているのではないかと推察される。そして、このような情勢でも新卒採用人数の増加を決めたアイリスオーヤマも27位と昨年の87位から大きく躍進している。また、新卒採用をストップした全日本空輸（ANA）は昨年の2位から14位へ、日本航空（JAL）も昨年の3位から15位へランクダウンしている。今年は、学生がインターンシップ先を選ぶうえで、コロナ禍の状況が大きく企業の選択に影響しているといえよう。

インターンシップの実施状況もコロナ禍において変わってきている。企業のインターンシップは、オンラインが主流となり以前のように企業に出向いて、企業の空気感や企業文化に直接触れることや体感することが困難となっている。実際の現場から働く環境をイメージしにくいことから、学生はネットに溢れる口コミなどの情報を頼りに動こうとしている。

マイナビ「2022年卒大学生インターンシップ前の意識調査」⁸によると、インターンシップ先を選ぶ際に就職活動を「常に意識している」割合は年々増加し75.2%（前年比6.4pt 増）となっている。インターンシップへの希望参加社数は平均8.1社となり、

⁷楽天「インターンシップ人気企業ランキング」2020年9月25日発表

(https://corp.rakuten.co.jp/news/update/2020/0925_01.html アクセス2020年9月26日)

⁸マイナビ「2022年卒大学生インターンシップ前の意識調査」2020年7月16日発表

(https://www.mynavi.jp/news/2020/07/post_23908.html#:~:text= アクセス2020年8月20日)

図表6：楽天「インターンシップ人気企業ランキング」

順位	社名	業界名	昨年順位
1	ニトリ	流通 / 小売	1 →
2	アサヒ飲料	食品 / 水産 / 農林	26 ↑
3	味の素	食品 / 水産 / 農林	4 ↑
4	NTT データ	情報処理 / システム	18 ↑
5	伊藤忠商事	総合商社 / 専門商社	7 ↑
6	サイバーエージェント	広告	9 ↑
7	JTB グループ	トラベル / 航空 / 運輸	12 ↑
8	花王	医薬 / 化学 / 化粧品	11 ↑
9	楽天	情報処理 / システム	14 ↑
10	サントリーグループ	食品 / 水産 / 農林	31 ↑
11	資生堂	医薬 / 化学 / 化粧品	5 ↓
12	オリエンタルランド	ホテル / レジャー	13 ↑
13	アクセンチュア	コンサル / シンクタンク	16 ↑
14	全日本空輸 (ANA)	トラベル / 航空 / 運輸	2 ↓
15	日本航空 (JAL)	トラベル / 航空 / 運輸	3 ↓
15	江崎グリコ	食品 / 水産 / 農林	22 ↑
17	博報堂／博報堂 DY メディアパートナーズ	広告	34 ↑
18	ソニー	電機 / 機械 / 材料	80 ↑
19	LINE	情報処理 / システム	39 ↑
20	アサヒビール	食品 / 水産 / 農林	43 ↑

2021年卒の回答（5.1社）からは3社増え、2020年卒（4.2社）と比べると約2倍に伸びている。これは、毎年のインターンシップ参加意欲が年々高まっていることに加え、新型コロナウイルス感染の収束が不透明なこともあり、できるだけ多くのインターンシップに参加したいことと、早めに情報を得て動きたい、内定に結び付けたいと考えている学生が多いことが伺える。

これまでの就職活動には、学生の金銭的負担も多く、地方においては就職活動のためにアルバイトをして貯金をするという学生もいた。彼らに話を聞くと、四国から関東に就活に行く際は、交通費や宿泊費として20万円から30万円ほど貯金をして就職活動に臨んでいるという事だった。しかし、このコロナ禍で、最終役員面接の対面以外は、就職活動のほとんどがオンラインとなり、地方の学生にとって金銭的には助かった部分が大きかった。

2020年4月13日に発表された大学スポーツコンソーシアム KANSAI (KCAA) の

調査結果⁹では、新型コロナウイルス感染症により2020年4月以降のアルバイト収入が「減少の可能性がある」と回答した大学生が74.8%にのぼることがわかった。家族の収入についても半数以上が減少の可能性があるとしている。就職活動はオンラインとなり、経済的負担は減ったが、オンライン環境を整えるための金銭的負担が学生にのしかかっている。

また、慣れないオンライン環境により、企業説明会への参加や、オンライン面接への参加で失敗するケースも多くある。これは、中小企業の人事採用担当者にとっても同じであると担当者も話していた。

3-3 就職支援の現状と課題

イベント会場での合同企業説明会の中止や対面での面接が無くなる中で、インターンシップ、企業説明会、採用試験、面接もオンラインへと変わった。大学としては、これらに学生が対応でき、また採用試験や面接でも能力を十分発揮できるような支援が必要である。そして、採用試験等がオンラインになることでの様々な情報流出から学生を守らねばならない。これは、2019年に起きた「リクナビ」の問題¹⁰から、学生や就職支援担当者も情報の扱いについては警戒感が強くなっている。

特に就職活動がオンラインになって実際に起きた学生の失敗事例をいくつか紹介する。

- ①携帯電話で面接をするので自分が相手にどう映っているのかわからないため顔が遠かったり、近すぎたりしている。企業側はパソコンの画面で見たり、複数の面接官の場合は会場のディスプレイ画面で見ているので良く見えている。
- ②画面に映っている採用担当者の声が小さいため、うっかり耳を携帯電話に近づけてしまったため、横顔のアップが採用担当者のパソコン画面に映っていると言われた。
- ③自宅から面接に臨み、部屋の中が片付いていなかったり、背景に家族が入ったり、外からの音（ペット・インターフォン等）などにぎやかで、お互いに集中できなかった。

⁹大学スポーツコンソーシアム KANSAI (KCAA) 2020年4月13日発表
(<https://www.kcaa-jp.org/post/20200413> アクセス2020年8月25日)

¹⁰2019年就職情報サイト「リクナビ」が内定辞退率を本人に無断で企業に販売した問題

④机の上に携帯を立てて面接に臨むため、顔が下から覗き込むように映り、学生の顔を正面から見る事が出来ない。

などである。

これらの失敗を受けて、就職支援担当者は今後の対応を様々に講じている。日ごろのオンライン授業を通してスキルを上げていくことや、模擬面接の練習もオンラインで行っている。就職支援担当者は、普段なら対面の対応に追われるところだが、メールと電話、オンラインでの対応にもどかしさを感じながら日々支援を行っている。就職支援のスキルだけでなく、オンラインスキルも求められているためである。そのため、一斉に学生に通知したい内容や質問の多い内容については、動画を作成しいつでも学生が見られるように工夫もされている。

4. ポストコロナの時代に向けて

新型コロナ感染症の拡大により、企業の採用環境、学生の就職活動環境は大きく変化した。今後、学生のキャリア形成を支援するために、また、新しい日常にむけてキャリアデザインができるようにどう支援していくのか、大学は、具体的な就職活動への臨み方を提示していかなければならない。まだまだオンライン環境やスキルが十分ではない学生もいる。オンライン面接に、オンライン・グループディスカッション、オンライン試験など、学生はこれらに対応していかなければ就職内定には至らない。企業も同じである。オンライン採用となり、戸惑っている企業も多い。コロナ禍では、企業と共に採用活動、就職活動を模索しながら進まなければならない。地方では、少しずつではあるが、中止となっていた企業と就職担当者との情報交換会も対面で再開が始まった。

これまで思うように採用が進まない企業からは、対面面接についての相談もある。実際に企業との調整の中で取り組んで良かったことは、大学で面接会をするというものであった。三密を避けるためにも多くの企業は呼べないので、1教室に1社という取り組みで、希望する学生の面談を行うというものである。学生にとって就職活動に不安の無いように、急激に変わる環境の変化に柔軟に対応するためにも、今後もあらゆる採用方法の可能性と就職支援を企業と共に探っていかなければならない。

参考文献

- ・経済産業省「社会人基礎力」
(<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> アクセス2020年8月30日)
- ・大学スポーツコンソーシアム KANSAI (KCAA) 2020年4月13日発表
(<https://www.kcaa-jp.org/post/20200413> アクセス2020年8月25日)
- ・帝国データバンク2020年8月7日発表
(<https://www.tdb.co.jp/toson/syukei/2007.html> アクセス2020年8月22日)
- ・日本経済団体連合会 (2020)『経営労働政策特別委員会報告』
- ・ひょうご経済プラス
(<https://www.kobe-np.co.jp/news/keizai/202008/0013575815.shtml> アクセス2020年8月15日)
- ・マイナビ「2022年卒大学生インターンシップ前の意識調査」2020年7月16日発表
(https://www.mynavi.jp/news/2020/07/post_23908.html#:~:text= アクセス2020年8月20日)
- ・楽天「インターンシップ人気企業ランキング」2020年9月25日発表
(https://corp.rakuten.co.jp/news/update/2020/0925_01.html アクセス2020年9月26日)
- ・労働政策研究・研修機構 (2010)『今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査』