



## 学生の就職活動のオンライン化の状況は？

### 説明会・選考へのWeb参加は当たり前

ここからは、就職・採用活動のオンライン化の動向について見ていく。

就職先が確定した学生に「合同説明会・セミナー」「個別説明会・セミナー」「面接選考」におけるWeb・対面での実施経験を聞いたところ、いずれも「Webのみ実施」と「Web・対面どちらも実施」を合わせた割合が9割を超えた(表①)。Webで説明会や選考に参加することは、学生にとって当たり前になっていることが分かる。

学生は、Webと対面の違いをどのように捉えているだろうか？「Web・対面どちらも実施」した学生に、Webと対面のどちらがよいかを聞いたところ、「合同説明会・セミナー」「個別説明会・セミナー」は、「Webの方がよい」「どちらか」というWebの方がよい」と合わせた「Webの方がよい・計」がそれぞれ65.7%、53.7%と半数を超えた(グラフ②)。一

方、「面接選考」については、「対面の方がよい」「どちらか」という対面の方がよい」を合わせた「対面の方がよい・計」が45.8%で、「Webの方がよい・計」(29.9%)を上回った。ただし、前年から7.9ポイント減少している。

Webと対面、それぞれについて「よい」とする理由として学生から挙げたコメントをページ下にまとめた。

「合同説明会・セミナー」や「個別説明会・セミナー」で「Webの方がよい」という学生は、移動の手間や交通費の削減などを挙げていた。また、質問のしやすさや調べながら話を聞けることなど、Webならではのよさを見出している学生もいた。「面接」については、「せめて最終面接やその前段階の面接では人柄を見てほしいし、社員の人柄を実際に見たい」に代表されるように、Webでは把握しづらい非言語情報を対面で伝えたい・得たいという声が多く見られた。「Webの方がよい」という学生の中にも「最終面接は対面がよい」との声が挙がっていた。

**学生** 説明会、面接とも9割超がWebで参加経験あり

#### ① 就職活動プロセスのWeb・対面実施率

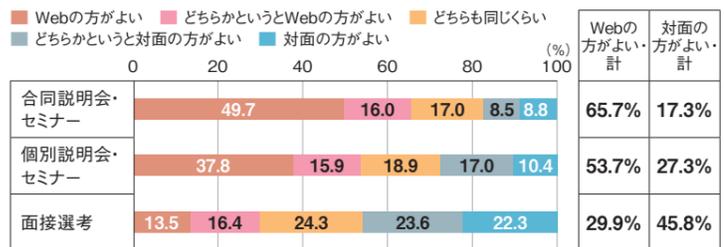
※就職先確定者／単一回答 ※「未実施」を除く

	Webのみ実施	Web・対面どちらも実施	対面のみ実施
合同説明会・セミナー	38.2%	53.6%	8.1%
個別説明会・セミナー	36.1%	56.5%	7.4%
面接選考	16.8%	74.3%	9.0%

**学生** 説明会は「Webの方がよい」が過半数

#### ② Webと対面、どちらがよいか

※就職先確定者のうち、各プロセスをWeb・対面どちらも実施した学生／単一回答



### 「Webの方がよい」「対面の方がよい」それぞれの理由

#### <Webの方がよい：合同説明会・セミナー>

- 合同説明会は、「なんとなく興味を持っている企業の話聞く」「新しい企業と出会う」ことを目的に参加していたので、家から気軽に参加できる方が便利だと思う。
- 興味を持てなかった際も退室しやすいことや、移動時間がないといった気軽さから参加する意欲がわいたので。
- 立見になるほど人気の企業もWebなら確実に話を聞けるから。

#### <Webの方がよい：個別説明会・セミナー>

- Webでも十分に会社の特徴を理解できたため。
- Webは移動がないため対面よりも1日に多くの数の会社の説明を受けることができるから。
- 質疑応答をチャットで送ることができるため、気軽に質問できる。
- 資料を見ながら話を聞いたり、メモをしたりしやすかったから。

#### <Webの方がよい：面接>

- 始まるギリギリまで対策できるから。
- 対面と違って会場の雰囲気やダイレクトに感じる感覚がなく、リラックスして受けることができたから。
- 選考のために、交通費や宿泊費だけで地方学生は30~40万円が必要とされているが、Webならば0円で済むから。
- 移動の手間や新型コロナウイルス感染の心配をしなくてよいから。

#### <対面の方がよい：面接>

- 一度も対面せず内定になると不安になるから。
- Webだとカメラ目線にしなければならず、面接担当者の顔を見ることができないから。
- 選考の序盤はWebでもよいが、せめて最終面接やその前段階の面接では人柄を見てほしいし、社員の人柄を実際に見たいと思ったから。
- Webだと通信問題などが起こる可能性があるから。



### 職種コースごとに業務内容や社風を伝える動画を約70本作成

ソニーグループ株式会社  
採用部2課(新卒採用担当) 採用統括課長 浅井 孝和氏

#### 自社への学生の理解を深めるため動画コンテンツを強化

コロナ禍で学生とのリアルでのコミュニケーションが減った中、オンラインであってもソニーのカルチャーをしっかりと伝えたいと考え、2022年卒の採用ページからは動画コンテンツを強化しました。職種コースごとに業務内容や社員の雰囲気や社風を伝える70本近くの動画を作成し、新卒採用マイページに登録した学生が見られるようにしました。動画公開に対する学生の反応は大きく、とくにエントリーシートの締め切り前と、各面接の実施前のタイミングで閲覧数の増加が見られました。一人あたりの閲覧動画数は3~4コース。動画を見た学生の当社に対する理解度は高く、手ごたえを感じました。

2023年卒採用では動画での発信をより意識。当社の採用のいくつかの特徴(個人面接、私服面接、コース別採用)について、実施理由や意図をソニー・ミュージックアーティスツに所属する芸人を起用して親しみやすく伝えた動画などを作成し、

「YouTube」のソニーグループ採用チャンネルで公開しています。

#### 相互理解を深めるための情報は、可能な限り公開

当社のエントリーシートの設問のひとつに「ガクチカ(学生時代に力を入れたこと)」がありますが、コロナ禍で部活やアルバイトに取り組みず、「書けることがない」という声を学生から聞きます。しかし、当社が「ガクチカ」で知りたいのは華やかな活動の有無ではありません。活動の動機や、妥協せずに頑張ったこと、経験から学んだことといった物事に取り組む時の姿勢や考え方を聞くことによって、その人らしさや、今後の可能性を見たいのです。

ところが、企業がどのような情報を求めているのかを知らないために、自分らしさを伝え切れない学生も少なくありません。そこで、2023年卒採用ページではエントリーシートの「ガクチカ(学生時代に力を入れたこと)」を当社が評価する際の6つのポイント(①きっかけ・背景 ②設定したゴール ③体制・役割 ④こだわったこと ⑤結果・学んだこと ⑥学んだことを今後どう活かすか)とその意図を公開しています。

学生との相互理解を深めるために必要な情報は、今後も可能な限り公開していく考えです。

事業内容●2021年4月に「ソニー」から「ソニーグループ」へ社名を変更。ゲーム、音楽、映画、エレクトロニクス、半導体、金融の6事業をグローバルに展開する。



### オンライン選考では「学生との対等な信頼関係を築く努力」がより重要に

株式会社ニップンシステムセンター  
SI事業部総責任者、新卒・中途採用担当 梶原 大輔氏

#### 事実ベースの情報開示で学生の心理的安全性を高める

2021年卒は5月以降、2022年卒は説明会と選考過程を全てオンラインで実施しました。オンライン選考においては、学生との対等な信頼関係を築くために当社が大切にしてきたことをより意識して行う重要性を感じています。

事実ベースでの情報開示によって学生に安心してもらうことを目的に、説明会などでは会社の強みのみならず、問題点や課題もその解決に向けての考え方や具体的なアクションとともに伝えています。IT企業に多い横文字の専門用語は使わず、保護者に伝えても理解してもらえるよう具体的にイメージしやすい内容を心がけるなど伝え方にも配慮。透明性のある情報開示によって学生との信頼関係が深まり、入社後のミスマッチ防止にもなっています。

また、募集要項では前年までの選考通過人数など採用選考に関する情報もできる限り公表しています。相場観が分かり、

「安心で役立つ情報」として受け取ってもらえているようです。

一次面接の冒頭では、厚生労働省が示す「公正な採用選考の基準」に則って選考を行うことを和やかな会話とともに伝えていきます。基準順守は当然のことですが、あえて対等な立場を宣言することで安心し、自分らしく面接を楽しんでくれる学生が多いと感じています。毎回の面接で宣言を読み上げることによる、面接担当者への意識づけの効果もあります。

#### 学生ファーストの面接の意義をオンラインでより実感

オンライン面接は対面と比較して場づくりにかかることや、「会話の途中で話を挟みにくい」といったツールの特性から、従来30分で把握できた情報を得るために最低でも45分かかります。しかし、ある程度の時間をかければ把握できる情報に對面との差は感じません。

場慣れしていない学生から十分な情報を得るために、質問方法も工夫しています。比較的話しやすい過去の事柄から聞き、現在、将来と時系列で質問。さらに、この流れで聞くことを面接の最初に伝えています。また、当社に応募して良かったと感じていただけるよう、面接時には学生の魅力や長所をフィードバックし、内定者には採用の理由も伝えています。

事業内容●福岡県拠点のシステム開発会社。モバイルシステムを得意分野に自治体、インフラ、金融など幅広い業種を顧客に持ち、自動運転、FinTechなど最先端分野においても実績がある。