

取扱注意

※本記録は関就研会員校のみを公開対象としております。内容についてはあくまで参考程度とご理解いただき、取扱いには十分ご注意ください。

2023（令和5）年度

春季研修会 グループ討議記録

【2023（令和5）年5月19日】

関西学生就職指導研究会
春季研修会実行委員会

(A) グループ

進行： 関西外国語大学 山形 修平

書記： びわこ成蹊スポーツ大学 杉本 真太郎

【インターンシップについて】

- ・関西外大:150 社の企業と提携し、学生へ紹介。年間 300～400 名の学生が、春、夏休みに参加。60 時間以上参加➡単位取得の申請が可能。
- ・精研:インターンは2年前より開始。ただ建設関係なので現場仕事はさせられない。1Day の現場見学をしている程度。
- ・レリアン:現在は 1Day が中心。今後もしばらくはこの運用となるか…。接客の現場体験をさせている。ただ来年に専門性の高いプログラムの設置を検討中(商品企画・デザインなど)。インターンのタイプ 4 に該当するか。時期は 2 年生の春休みあたり。受け入れの想定人数は 2 名程度。どこまでできるかはまだ不透明。
- ・安積瀧紙:インターンは未実施。社内でインターン実施の動きは出ているが、おそらく 1Day。インターン実施の場合の保険は？
- ・びわこ成蹊:インターンシップ実習として必修にしている。条件は①1 社に4日間参加 ②4社に1日ずつ参加のいずれか。企業とも提携し、学生に紹介している。
- ・As-me エステール:2Day 実施。1 日目は商品に興味を持ってもらうようなプログラム(6時間)。2 日目は店舗見学・体験(6時間)。
- ・大阪青山:インターン参加の単位化はしていない。資格取得が優先されているため。
- ・相愛:インターン参加の単位化はしていない。
- ・国際航空旅客:インターンは未実施。今後も人材派遣業ということから実施する予定はない。学生からすると、時間等も限られるので 1Day の方がありがたいのではないかと。

【専門大学の学生は、専門職以外のインターンシップ先に行くか？その理由は？(精研)】

- ・関西外大:一般的には語学を使う接客業が多い。学生の自主性によるか…。
- ・びわこ成蹊スポーツ:必修化しているということから、希望業界以外でも、楽に参加できる企業があれば参加していた傾向はある。

【インターンシップに参加する学生の保険関係はどうなっているか？(安積瀧紙)】

- ・関西外大:学生は学研災、学研賠償保険へ加入させている。
- ・精研:企業が保険に加入し、万一の時に備えていた事例あり。
- ・レリアン:インターンシップに保険を掛けたことはないが、内定式や入社式には掛けている。

【ChatGPT の対策は？(びわこ成蹊)】

- ・全企業、大学:まだ対策はできていない。

【最近の学生の動向は？(エージェント・オファーボックス)(レリアン)】

- ・関西外大:使う学生はまちまち。あまりお勧めはしていない。
- ・びわこ成蹊:ほぼ 100%使っている。SNS でも就活している。ただ、離職率が高いのを懸念。

以上

(B) グループ

進行： 四天王寺大学 永井 博嗣

書記： 大手前短期大学 坂手 喜彦

【三省合意後のインターンシップについて】

- ・参加企業全社が5日間以上の就業体験型インターンシップは実施しておらず、24卒同様に従来型の1dayインターンシップを行い(オンラインが多い)採用に繋げる。

【内定承諾後のフォローや辞退について】

《辞退》

- ・内定式後の辞退もあり頭が痛い。年明け3月に公務員試験に合格したと言って辞退する学生もいて困っている。(企業)
- ・迷惑が掛からないようなるべく早い段階で辞退するよう指導している。(大学)

《フォロー》

- ・面接で学生を褒めるなど志望度を上げる試み、食事会や座談会の実施、PB商品の送付、チャットワークの登録(企業)

【若者気質について】

- ・内定後の電話やメールは有効か？(食事会の案内)ラインの方がいいか？(企業)
- ・内定先からのフォローの連絡はどんな方法でも学生は歓迎(大学)

【説明会や面接をオンラインか対面のどちらですべきか？】

- ・参加者数・・・オンライン>対面 ・志望度・・・オンライン<対面
- ・説明会は対面実施の方が企業の印象度や理解度は高い(大学)

【企業選択のポイント】

- ・地元志向が強い、人材紹介エージェントに頼る受け身の学生も最近は多い
- ・学内開催の就職ガイダンスも対面実施としたが多くの参加を得ている(大学)

【エントリー数の減少について(各社の母集団の減少)】

- ・マイナビなどの掲載社数が増加し各社の母集団が8割ほどに減少した。
- ・そのリカバーとして、合説には出ない
- ・新卒人材紹介やハローワークへの求人依頼でフォローしている。(企業)
- ・学生人当たりのエントリー数が24卒に限って減少したわけではない。(大学)

以上

(C) グループ

進行：大阪樟蔭女子大学 野村 紗己 書記：大阪観光大学 川口 雅仁

【各類型の実施について】

<大学>

- ・授業の一環として就業体験を含む 5 日以上のインターンシップを希望。就業体験を含む複数日程のほうが、採用後に学生のギャップがより埋まるのではないかと。
- ・学生からは、効率よく企業情報が得られる1day を希望する意見が多い。

<企業>

- ・複数日程だと学生に体験させる業務の選別が難しい。(セキュリティ上、体験できる業務が限られる。守秘義務を遵守できるかの懸念がある等)
- ・1day で企業案内・職場見学・企業理解を深めるグループワークの実施ができる。
- ・現場の社員とともに学生に就業体験をさせてあげたいが、新卒の早期選考／通年採用・新人研修・中途採用等、スケジュールが重なり、就業体験に割ける時間／人員が不足している。

【採用活動・就職活動について】

- ・選考時期にもよるが、内定承諾書の提出期限は、社内各部署との調整及び学生と相談しながら、5 月末もしくは 6 月末ぐらいに設定している。
- ・2 月、3 月に内定を出してもその後のフォローが難しい。内定辞退の理由も学生が正直に伝えてくれているかわからないので、次年度採用に向けての対策ができない。
- ・昨今の学生は企業選びの際、基本給や休日数、福利厚生面等を重視している。就職氷河期世代の親御さんの意見も影響か。(完全週休二日制で学生生活を過ごしてきた新卒学生にとって休日数 108 日ではそもそも検索にひっかからない)
- ・ベースアップしても、競合他社も同様に動き、差別化が図りにくい。また採用活動に一定の効果が見込まれる広報活動はコスト面での持続が難しい。

【二極化について】

- ・早期選考化により選考スケジュールに乗り遅れた学生に対しては、大学からの紹介により企業側が別軸で対応できる場合もある。第1陣で人材が確保できなければ、第2陣・3 陣と採用活動は継続していく。
- ・就職活動の開始が遅い学生は、単位取得やアルバイトに注力しがちで、スポーツや課外活動に熱心な学生も同様の傾向がある。学生が労働力不足・売り手市場の現状を理解していて開始が遅くなる傾向もあるか。

以上

(D) グループ

進行：大阪樟蔭女子大学 坪田 玲子

書記：大阪産業大学 稗田 眞子

【三省合意について】

企業側

- ・現状 IS が選考に何らかの形でつながっている企業→加藤産業(株)
- ・現状 IS が選考につながらない企業→管清工業(株)・(株)神戸物産・KISCO(株)・新生紙パルプ商事(株)
→全企業 1dayIS 実施中。三省合意については、社内で議論している企業が多い。実施には現場社員の教育や、体験業務の切り出しが困難という意見もあった。また、無理に実施しても逆効果になるのでは？という懸念も。

大学側

- ・IS 単位化実施大学→帝塚山学院大学・大阪樟蔭女子大学・大阪産業大学(学科により異なる)
→単位化の有無にかかわらず、学生には IS が推奨されている。業界・企業理解には1日で事足りるのでは？という声があった。また、現状は早期選考のために参加する学生も多く見受けられるとのこと。

【大学側と企業との乖離】

- ・売り手市場にもかかわらず、ある大学では学生の動き(内定率)が 23 卒に比べて鈍い。企業が中途採用に移行しているからではないか？とのこと。
→中途採用と新卒採用では求めるものが違うため、「新卒採用が集まらないから中途採用を増やしましょう」とはならない。
- ・「消えた学生」…学内セミナー、各企業、ナビサイトが学生の集客に苦勞。どこに行ってしまったのか？エージェントの利用やスカウト型就活の普及の影響が考えられる。

【学生の層について】

- ・大学を取り巻く環境が大きく変化する昨今、学生の層の変化やグレーゾーンの学生が多くなっている。企業側は影響を感じるか？
→特に企業側は大きくは感じていないとのこと。だが、管清工業ではグレーゾーンの学生を採用した実績があるなど、企業によっては個別対応を実施しているとのこと。また、障害者の法定雇用率が引き上げられるためその対応にも追われているとのこと。
大学側では就労移行支援事業所を利用する学生も増えてきており、今後多様な支援体制を整えることが課題となっている。

以上

(E) グループ

進行: 追手門学院大学 中西 宏 書記: 大阪成蹊大学 河野 稜平

【インターンシップの今後の方針について】

- ・早期選考につながるからと進めていたが、タイプ1を引続き進めればよいのか？
- ・大学側: まだ新たな方針は決めてない。(京都橘)
タイプ3の単位認定をはずすかも/タイプ1をガイダンスで推進(阪南・大阪成蹊)
方針に変化なし。引き続きタイプ1(早期選考につながるかも)とタイプ3(単位認定型)の両立(大阪成蹊)
- ・企業側: グループ全体の1DAY 実施。会社単独も12月-1月。模擬体験のみで実際の作業はできない。実態は会社説明会。5日間は検討もできない(大ガス)
1dayで早期内定に繋がったが辞退。早期選考のメリットを感じていない。長期の検討もなし(新生紙パルプ)
→大学・各社ともにこれまでどおり。1dayは採用に結び付けたい

【今動いていない学生の詳細について】

- ・公務員もいるし、単位が厳しい人も、自己肯定感の低さからの躊躇(阪南)
- ・「待ち」の姿勢。オファーを待っている。オファーが来たら何でも行ってしまう(阪南・京都橘)
- ・「まだええやろ」の楽天的な姿勢(追手門)
→企業側は受験者数の停滞があり、学生の状況を知りたがっている。大学側としては内定傾向の二極化があり、それを指摘された形。

【内定承諾と辞退について】

- ・承諾後の辞退はあり得る。
繋ぎとめる手段として、面談などの施策を実施。(新生紙パルプ)
- ・「まだ納得いくまで続けていきたい」の承諾延期は好印象。複数社から当社選んでくれたらうれしい(新生紙パルプ)
- ・企業側: 内定者を繋ぎ留めるには何が有効か
- ・大学側: 楽しいだけじゃない、正直さ、裏も表も見せる入社後ギャップ防ぐ内容が良い
- ・承諾後の辞退はやはり困る。それならぎりぎりまでも伸ばしてほしい。8末くらいがめど(UTは2月)
→早くに体制を固めたい企業側と、就活が長期化する学生を支援する大学側の両立場があり難しい問題。
その場合大学側は容易に承諾せずできるだけ延長させる支援を。

【その他】

- ・学内合説の実施
追手門: 5日中2オンライン 京都橘: 基本オンライン 成蹊: 原則対面
企業側: 基本対面がいい
- ・オンライン面接時の意見
オンラインで目線が下向いたら落とすようにしている。カンペがある(大ガス)
どの会社にも提出していそうな履歴書は落とす(大ガス)

以上

(F) グループ

進行： 梅花女子大学 宮下 敏 書記： 産業技術短期大学 東仲 一

【三省合意改定について】

- ・インターンシップについて1年次から4年次まで単位化して開講している大学は調整が必要。単位化していない大学は特に影響がない。1年次のみで単位化している短大は微調整のみ必要。
- ・現在インターンシップを実施していない企業はワンデーインターンシップ(オープンカンパニー)のみで対応し、将来的に実施するか様子を見つつ検討。
- ・現在インターンシップを実施している企業では1年次対象の為採用には結びついておらず、大学からの依頼で対応しており、影響はないとのこと。
- ・企業はミスマッチ対策として期待。業種によっては客先現場に行けないので5日間は難しい。大学側の印象としても企業の動きは大きな変化はなさそう。

【就職活動早期化の実態について】

- ・一部工科系短大を除いて早期化の影響は大きい。
- ・企業では内定承諾書の提出締切を長くする、内定後の学生へのアプローチを増やすなどで学生の不満を抑えつつ離脱を防ごうとしている。
- ・大学側では学生が就活継続希望で内定承諾の圧力が強い場合に学生から相談があった時には、学生へは内定承諾書を提出させたいうえで就職活動させ、辞退する際には大学がサポートに入ることが多い。ただオワハラ的な事例は企業側のリクルーターによる個別の問題のようで会社全体の方針でないように感じられる。

【その他】

- ・大学での低年次支援について、キャリア教育科目開講状況に関しては、1年次では必修か選択科目かそれぞれの大学の課題により様々で変更されている。インターンシップに関しては1年次から業務理解の為に勧めている大学が多い。インターンシップの募集について企業からネームバリューがないと集まらないので対策について質問があった。大学からは知名度だけで選ばない様指導はしている。学生側の関心は大学によりそれぞれであり低いところも年々高まっている大学もあった。
- ・一部企業から一般的な履歴書での提出が散見されることがあったとの報告があった。他の企業や大半の大学では見られないとのことであった。ただし、一部の短大からコミュニケーションが苦手な学生が志望動機や自己PRの記入を避けて利用する事例や、スケジュール管理ができず大学の規定様式の履歴書が手元になく提出する事例があったとの報告があった。
- ・学生とのコミュニケーションに関して、インターンシップの募集にマイナビをつかわれる企業が多かったが、ダイレクトメールの反応が良くなくレスポンスを可能な限り早くする等の対応はしているが思わしくない。大学での学生への連絡はメール、電話、大学WEBシステム等が多い。大学でもやはりメールに対する学生の反応は良くない様である。
- ・大学の学内就職ガイダンスの参加率に関してはどの大学も苦労している。何らかのインセンティブを盛り込む、授業時間の枠を利用するといった対策をとっていた。
- ・離職率において昨今の売り手市場の影響があるかどうか確認したが、新型コロナウイルス感染症の影響があり不明な場合や、そもそもの退職者が少なかった。離職対策としてはアンケート調査による対応や内定後のアプローチを行いつつ就職活動継続希望学生へはある程度自由に活動させて進路決定に納得感を出そうとしているとのことであった。

以上

(G) グループ

進行： 京都先端科学大学 渡邊 亜矢 書記： 神戸芸術工科大学 藤田 玲子

【三省合意の定義を元にしたインターンシップについての大学・企業の捉え方】

- ・(企業)過去にインターンシップを実施したが、実習場所が辺鄙な場所にあり参加者が少ない・CAD を使用したプログラムで機材確保や指導者確保が大変だった・インターンシップ参加者からエントリー者が出なかった。企業としては、採用活動の一環として考えるが、コストが悪い印象がある。
- ・(企業)大学の単位認定プログラムとして、昨年就業体験型インターンシップを実施した。会社としては、採用に繋がればいいという期待があったが、参加したのが1年のみだった為、継続するべきか考えている。インターンシップにおける大学との連携方法も検討の必要があると考える。
- ・(大学) 低学年からのキャリア教育を実現させたいが、本学は教職等の資格取得を目指す学生が多く、その為の実習も多い。その合間にインターンシップを組み込むのが大変。就業体験ではなくタイプ1に参加する学生が多い。授業との兼ね合いが今後の課題。

【大学のキャリア支援の課題と企業とのマッチングについて】

- ・(大学)取得した資格に関連する就職をする学生が多いが、視野を広げる事を目的に異業界の説明会を実施した結果、その分野に就職した実績がある。視点を転換してあげるのもキャリアの務め。
- ・(企業)ナビサイト上では、社名が知られていないので、エントリー数が少ない点が悩み。大学と直接接点を持ち、キャリアセンター職員や教員に啓蒙する事でエントリー者数が増加した。人材確保の活動として大学と接点を持つことの必要性を感じる
- ・(企業)ナビサイト上では、社名が知られていないのでエントリー数少ない。大学と直接接点をとると、エントリー者が増えた経緯もあるので、大学と連携して採用活動をしたい。

【エージェントの活用や学生への周知について】

- ・(企業)大学のエージェントに対する印象が良くないイメージもあり、利用していない。
- ・(大学)満足度の高い進路選択につながるケースもある為、良し悪しが決めづらい。学生には「エージェントの使い方」について、注意点含めガイダンスで周知している
- ・(大学) エージェントに誰と接点をもっているかをキャリアに報告するように伝えている
学生にもキャリアに報告するように伝えている

以上

(H) グループ

進行： 神戸女子大学 西村 知佳子 書記： 大阪夕陽丘学園短期大学 木谷 祐子

【企業から大学に聞いてみたいこと：①低学年向けのキャリア支援について】

- ・キャリア科目で土台作りを行う(キャリアの捉え方、大学生活の過ごし方等)
- ・2年からガイダンスや企業を招いて話を聞く機会を設ける。

【企業から大学に聞いてみたいこと：②在学中キャリアセンターをどれくらい利用するか】

- ・全員ヒアリングを実施／実施しない大学でも相当数(1学年400人に対し4000件／年等)

【企業から大学に聞いてみたいこと：③就活が終わっても不安という学生の心理】

- ・「早く終わりすぎてどうしよう」
- ・「親が自分の決めた企業に納得していない」

【企業から大学に聞いてみたいこと：④第一志望企業からの内定後も就活を続ける理由】

- ・もっといい条件のところがあるのではないか
 - ・登録した就職サイトから甘いスカウトメールが大量に届く。
 - ・転職サイトの宣伝が「夢ある転職」で明るいため、転職は簡単だと思っている。
- 内定を出した学生には、定期的に話す機会を設けている。

【大学から企業に聞いてみたいこと：①低学年の就業体験について】

- ・学年にこだわらずインターンシップ受入は断らない。
- ・採用に繋がらないインターンシップを受け入れる理由は、大学とのつながりのため止むを得ず。

【大学から企業に聞いてみたいこと：②zoom世代の採用社員にこれまでと差異はあるか】

- ・採用時から対面選考を重視しているため違いは感じない。
- ・オンライン面接では流暢でも対面面接になると口ごもることがあり、ギャップを感じる。
- ・入社してからの対面の触れ合いは、希薄になっている可能性がある。

【大学から企業に聞いてみたいこと：③現在の採用状況は本当に困難なのか】

- ・学生のレベルを下げても定員充足は目指していない。
- ・応募数が減っている。
- ・学生が知らない企業を積極的に受けに行かない(自分で探さず探してもらったところを受ける)

【大学から企業に聞いてみたいこと：④アルバイト体験の有用性について】

- ・アルバイト＝就業体験であり、企業に負担のかかるインターンシップより両者にとって有用では。
- ・一般からとアルバイトからの採用を設けている。
- ・アルバイトをすることで会社理解が深まり、入社してからのステップも早い。

以上

(1) グループ

進行：大阪経済大学 中垣 直樹

書記：摂南大学 塩崎 江利子

【学生の説明会無断欠席について(企業から)】

●近年、説明会の無断欠席が多い。企業としては準備して臨んでいるのに残念であり、他部署も巻き込んでいる場合もあって困ることが多い。他社、大学での様子や考えを教えてください。

(他企業から)

- ・オンライン説明会は無断欠席が多い。
- ・開催前(3日前くらい)にリマインドメールを送るなど対策する。

(大学から)

- ・学内イベントでも無断欠席があり困ることもしばしばある。
- ・エントリーや申込み方法も手軽になって罪悪感を持たずにキャンセルしている学生がいる。「売り手市場」とわかっている学生も多いので…
- ・企業が説明会日時を直前に連絡し学生が困っていることもある。企業にもきちんとした対応をお願いしたい。

【学生への電話連絡など含め、企業の言動で学生はどこまでがハラスメントと感じるか(企業から)】

- ・ハラスメントは、感じる側にフォーカスされるので明確な答えはないのではないかと。
- ・電話連絡そのものはハラスメントではないが、頻度は考える必要がある。
- ・学生は知らない電話番号からの連絡は出ない。
- ・大学側で、重要や急ぎの連絡は電話で行われること多く、就活中は知らない電話番号でも出る、あるいは留守番電話設定をするなどの説明・情報共有が必要。

【内定承諾書や内定承諾の期限について(大学から)】

●内定承諾期限が迫っているがまだ就活を継続したい、「後付け推薦」の相談が近年増えている。難しい課題だが、答えられる範囲で企業側の考え等を教えてください。

(企業から)

- ・今年度(2024年卒)特に、内定承諾期限の延長交渉が多い。基本的には学生の意思を尊重したいと思っているが、どのくらいで承諾いただけそうかは確認している。
- ・内定承諾書はあくまで参考程度と考えている。内定承諾後は企業で学生フォローをして結果的に辞退となればそれは仕方ないと考えている。
- ・他社の選考状況を確認しながら、内定承諾してもらえそうな時期を学生と一緒に考えていくイメージを持っている。

(大学から)

- ・内定承諾書や期限について、企業や大学で認識に差があると感じる(効力など)。内定承諾はあくまで学生の任意であるといった共通認識は持つべき。

以上

(J) グループ

進行：大阪国際大学 大堀 憲司 書記：大阪音楽大学 加藤 和樹

【三省合意におけるインターンシップについて】

- ・オープンカンパニー(タイプ 1)という言葉に慣れさせる段階(大学側)
- ・三省合意を受ける前のインターンシップの案内とさほど変更はしていない(大学側)
- ・オープンカンパニー(タイプ 1)は採用に繋がらない点について、コストパフォーマンスの面などを踏まえて今後どのような採用・インターンシップが多くなっていくのか(大学側)
- ・インターンシップ(タイプ 3・4)が採用活動に結びつくことによって、企業からその情報を基に選考の特別な案内が受けられるなど明らかなメリットが生じることで、就職活動の益々の早期化が懸念される(大学側)
- ・職業体験をしてもらう前に会社説明会をしないと人が集まらない(企業側)
- ・現在インターンシップ自体実施していないが検討するとしたら 1day(企業側)
- ・現場を体験してもらうにあたって守秘義務や申告(氏名・住所・家族構成)が必要になることからが昨今のコンプライアンスなどを鑑みると実施することは難しい(企業側)

【ハラスメントについて】

- ・SNS で情報が直ぐに拡散されるので、学生と接する際は相当気を付けている(企業側)
- ・面接ではできるだけ自身の考えをしっかりと話させるように、事前に懇談をしたり、質問することを伝えて準備時間を与えるなどの対策をしている(企業側)
- ・役員など人事部でないものが面接官になった時にコンプライアンスやハラスメントに抵触することが多い(企業側)
- ・直近で就活中のハラスメントに関する相談はない(大学側)
- ・学生によってハラスメントと感ずる感じないに差があり、問題に取り上げることが難しい(大学側)

【学生が企業選びをする際の傾向について】

- ・奨学金制度を利用して大学に入学する学生が増えてきたこともあり、会社選びにおいて”給与”の部分は優先順位が高くなっている傾向がある(大学側)
- ・求人票における給与の記載について、みなし残業や営業手当を含む場合など一見、学生にとって魅力的に見える月給になっている場合が多い為、その仕組みを学生にしっかり伝え、理解させることを大切にしている(大学側)
- ・社風が決め手、と答える社員が多いと感じる(企業側)

【エージェントについて】

- ・企業側がエージェントを利用しての採用にどれくらい求めているのか。整備が必要(大学側)
- ・キャリア支援センターで把握していても、大学外からエージェントが入り込んできたり、学生自身に直接アプローチするケースが多い(大学側)
- ・エージェントを利用していない(企業側)

以上

(K) グループ

進行：大阪産業大学 木村 哲也

書記：大阪芸術大学 藤井 晃子

【23卒の充足率について】 充足できていない

- ・4月の時点で見込みがないと感じた。23卒は1人しか採用できなかった。(株式会社なんつね)
- ・採用予定数の8割しか採用できなかった。24卒はさらに厳しいと感じる。ただし、採用の水準を下げることはしたくない。数より質を大切にしている。そのため、選考と選考の間に採用担当者が個別で面談の機会を作っている。選考と面談を合わせると8回以上実施している。(トヨタ南海グループ)
- ・コロナに入ってからすぐはWeb選考になったため、120人ぐらい採用でき増えたが、落ち着いてきた現在、その7~8割の90名程度の採用にとどまっている。(日本ビジネスデータプロセッシングセンター)
- ・近畿圏が苦戦し、採用予定数4名中2名しか採用できなかった。全体的には充足できた。(日本ビルコン株式会社)

【インターンシップについて】 5日間以上は無理、現在のものを充実させていきたい

- ・三省合意あまり関係ない。加工センターなど、現場を見てもらって、この会社がどんな仕事をしているのか知ってもらうようなものを実施している。(株式会社なんつね)
- ・BtoCの会社なので、個人情報のこともあり、5日間のインターンシップは無理。1Dayのオープンカンパニーを実施している。(トヨタ南海グループ)
- ・インターンシップを充実させて、良い子を採用につなげていきたいと思っているが、5日以上は難しい。インターンシップに参加した学生はイベントにも積極的に参加し、入社後の定着率もいい。(日本ビジネスデータプロセッシングセンター)
- ・今までインターンシップはできておらず、2023年2月に初めてWebのインターンを実施した。今後はオープンカンパニーをすることも考えている。(日本ビルコン株式会社)
- ・大学側としても、様々な企業の仕事を知るいい機会なので、ぜひインターンシップに参加してもらいたいと思っている。ガイダンス等ですすめている。(大阪産業大学・常磐会学園大学・大阪芸術大学)

【企業から大学へ 学生に教育しておいてほしいこと】 最低限の礼儀作法

- ・履歴書や身だしなみなど悪いと印象悪く、マイナス評価につながる。
(日本ビジネスデータプロセッシングセンター・日本ビルコン株式会社)

以上

(L) グループ

進行: 大阪商業大学 松林 和宏

書記: 神戸学院大学 杉浦 真

【三省合意を踏まえたインターンシップ対応について】

企業側

- ・5日間実施の予定であるが、内容は現在検討中
- ・商社であるため、ISがやりづらいためオープンカンパニーを実施予定
- ・IS実施予定なし

大学側

- ・学生に対し、特に告知はしていない(問い合わせがあれば説明する程度)
- ・ガイダンスなどで軽く触れる程度
- ・学内インターンシップの企業募集では企業側に確認している
- ・学内・学外問わず、トータル10日間以上の参加を推奨している

【キャリアセンターの利用について】

- ・3年生向けガイダンスの出席率は8割程度
- ・年間個別相談数は4000件であるが、リピーターも多いため、正確な利用者数は不明
- ・4年生4~6月で全員に進路面談を実施
- ・求人ナビについては、学生は見ていると思うが、実際の効果は？

【キャリアセンターへの訪問時期について】

- ・いつ訪問してもらっても構わない
- ・タイミングが合えば、個人向けに企業のオススメもするが、基本はしない
- ・学内合説は過去のつながりやOB在籍者がいるなどが優先になっている

【採用計画の決定はいつ頃?、各企業の採用チームの人数など】

- ・採用計画については各社ほぼ同日程で、2023年夏ごろに26卒の計画を決定
- ・採用予定人数:50人、30人、32人・・・
- ・採用チーム人数:1.5人、1人(中途採用と兼務が多い)
- ・内定辞退率:50%、12%、10% 全国平均は50%程度

【各大学の4年生支援について】

- ・個別相談
- ・学内合説の開催(月1回)WEB、対面で開催
- ・4年生向けの就活講座を外部委託で実施中
- ・各大学、イベントの集客に苦慮している・・・

以上

(M) グループ

進行： 大手前大学 横山 哲也

書記： 神戸女子大学 岡田 匡喜

【企業のインターンシップの実施状況は？】

- ・Mグループの企業では、積極的に実施している企業は少なかった。マイナビで受け付けている企業、オンラインで2時間程度の交流会を定期的に行っている企業があった。

【学生から内定承諾書提出の延長の申し出があった場合の対応は？】

- ・延長の申し出があった場合は、学生に他に第一志望の企業がある場合はその結果が出るまで延ばすという企業や、辞退は学生の自由であるが、待てるのは1カ月程度であり、それでダメなら辞退を促すという企業があった。

【採用の主なツールは何か？】

- ・マイナビの動画説明会。オファーボックスやエンカレッジ、リクナビ、あさがくナビ、商工会議所のイベント、縁故などの回答があった。また、大学訪問をしているが、なかなか学内合説に呼んでももらえない、との声もあった。

【学内合説にどれくらいの企業が参加しているのか？】

- ・2月中心に、70社から多いところで180社という回答があった。
- ・大学から、企業に積極的に大学を訪問してほしいという声があった。特にBtoBの中堅企業については情報も不足しており、大学訪問していただいた企業は学生に薦めやすいとの声があった。

【学生のキャリアセンターの利用状況は？】

- ・リスタート組の対応を始めている大学や、学生の75%がキャリアを活用している大学で、面談枠は一杯であるとの声があった。少しずつ学生の利用度が上がってきており、コロナ前に戻りつつある。面談件数は変わらないが、早期化の傾向がみられる大学があった。

【最終面接の通過率は？】

- ・最終は社長と個別面接で基本は落ちない。1次面接が最もハードルが高いという企業。役員が最終面接で、30%が落ちる。本気度と熱意が見られているとの企業があった。また、1次からよっぽどでない限り、次に進ませ、最終面接で合否判断するという企業もあった。

以上

(N) グループ

進行：帝塚山大学 中野 悦敬

書記：神戸女子短期大学 宮崎 真美

【エージェント利用について】

- ・企業より大学は利用しているのかの質問：大学の回答として、エージェントは利用しないように指導をしているが、学生は利用している。学生によってはスカウトされて喜んでいてる学生もいるが、良い結果になっているものがないとの意見もあり。
- ・大学より企業は利用しているのかの質問：企業の回答として、新卒採用で利用している会社、中途採用のみ利用している会社があった。中には、3社のエージェントを利用している企業もあった。新卒は受け身ではなく能動的に動く学生を求める傾向がある。

【いつまで採用活動をしているのか】

- ・内定式前の9月・10月の企業もあれば、中小企業のため2月まで行っている企業もあった。特に中小企業は応募者も少なく長期化する。

【内定者が辞退しないために苦労していること】

- ・学生は複数内定を持っていることが多く、いつ辞められてしまうのか緊張感があるとのこと。食事会を開いたり、現在困っていることはないかと定期的に連絡を取っている。コロナ前はバーベキューを開催し懇親を深めていた企業もあり。
- ・大学からは、オンラインで試験が完結してしまう企業は辞めやすい傾向にあるとの意見があった。

【企業の知名度を上げるための努力について】

- ・球場に看板を出したり、テレビCMをしているが、時間がかかる上に、費用対効果は薄いのが悩み。競技のスポンサーをしているが、それよりも朝ドラの影響で応募者が増え、何が効果的なのかが分からないとの意見もあり。
- ・企業より大学はBtoB企業を推しているのかの質問：インフラや部品製造など日本経済や社会を支える企業が多いことより、ガイダンスや学内説明会で知名度のあるBtoC企業よりも推している大学ばかりであった。

【学チカ・アルバイトについて】

- ・以前と違って、成績や苦労を乗り越えたエピソードは不要。学生の人間性が分かるエピソードでよい。特にアルバイトの話は聞きたい。責任感やコミュニケーション能力、入社してどうなっていくのかを知るきっかけとなり、イメージがしやすい。

以上