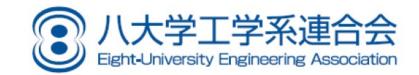
八大学工学系大学院における 就職活動の現状と課題

2021年3月15日



大学院生アンケートの概要

対象:八大学工学系研究科に在学中で、2021年4月

入社予定の大学院生(修士課程のみ)

方法:各大学を通して学生に回答依頼。

回答はWEB上のアンケートより。

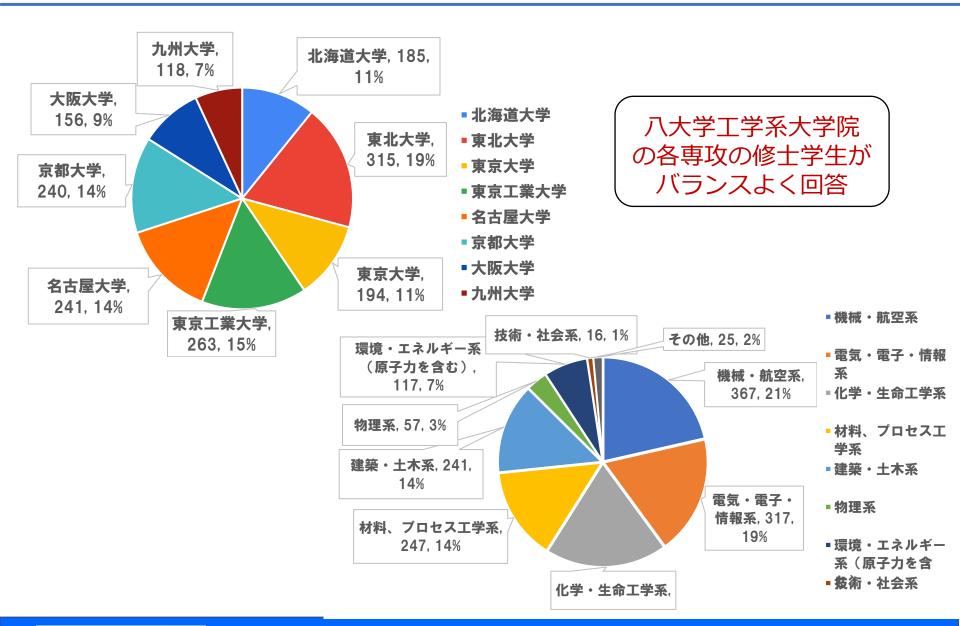
実施時期:2020年10月5日~11月15日

回答者数:1,712名

(就職予定の全大学院生の約27%)

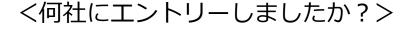
(昨年は1029名(約16%))

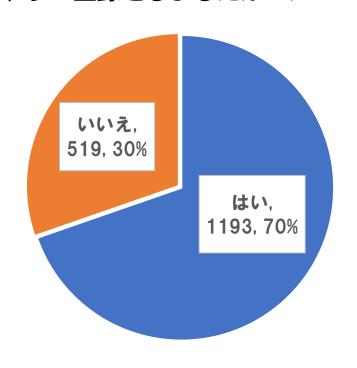
アンケート対象の大学・専攻

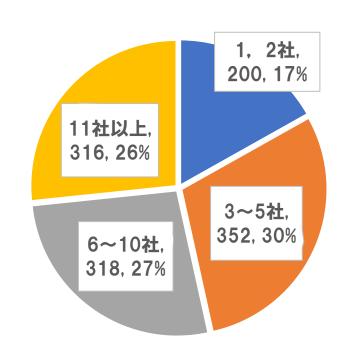


就職ナビ会社の利用について

<就職ナビ会社を通してエントリー登録をしましたか?>

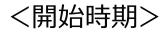




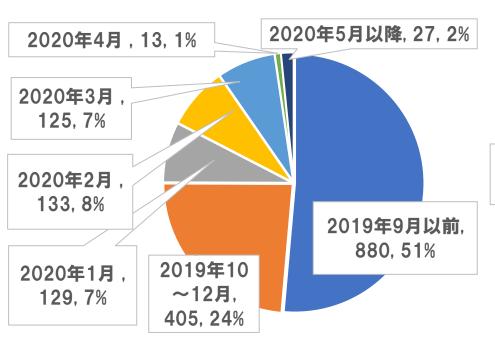


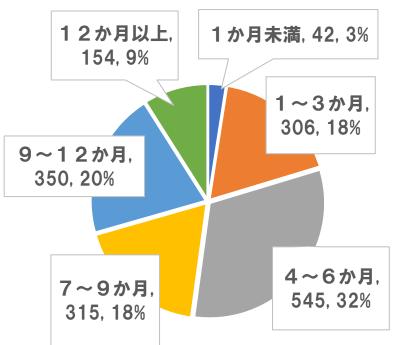
昨年同様、約7割の学生が就職ナビを利用し、複数社にエントリーしている。 エントリーしている会社数の割合も昨年とほぼ同じ傾向。

就職活動の開始時期と費やした期間



<費やした期間>

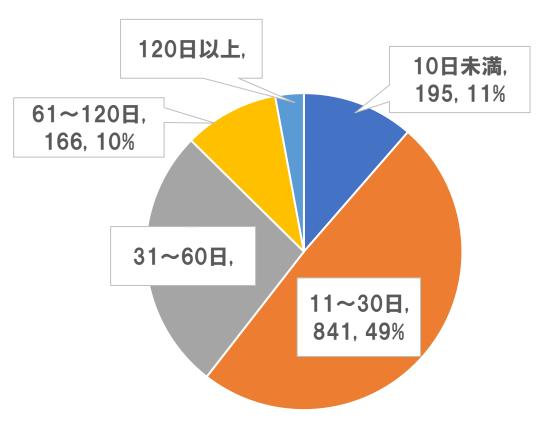


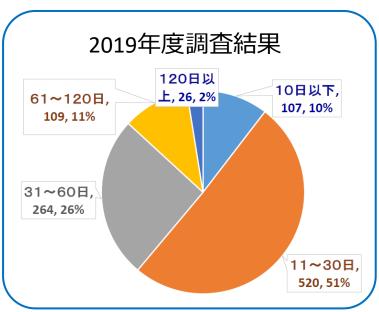


昨年は約6割の学生が前年12月までに開始していたが、今年度は約75%の学生が前年12月までに就職活動を開始している。M1の夏までに約半数が開始という状況から、2年続けて開始時期が早期化している。

昨年は約8割の学生が半年以内に終了していたが、今年度は半数強に留まっている。開始時期が早まった上に、<u>就</u>職活動期間が長期化している。

延べ就職活動日数



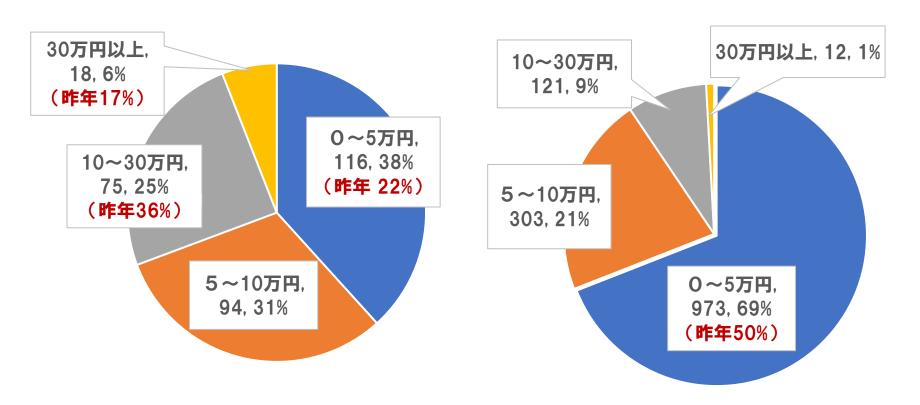


活動日数が1ヶ月を超えている学生が約4割いる。延べ活動日数の分布は昨年とほぼ同様。

就職活動に費やした「費用」

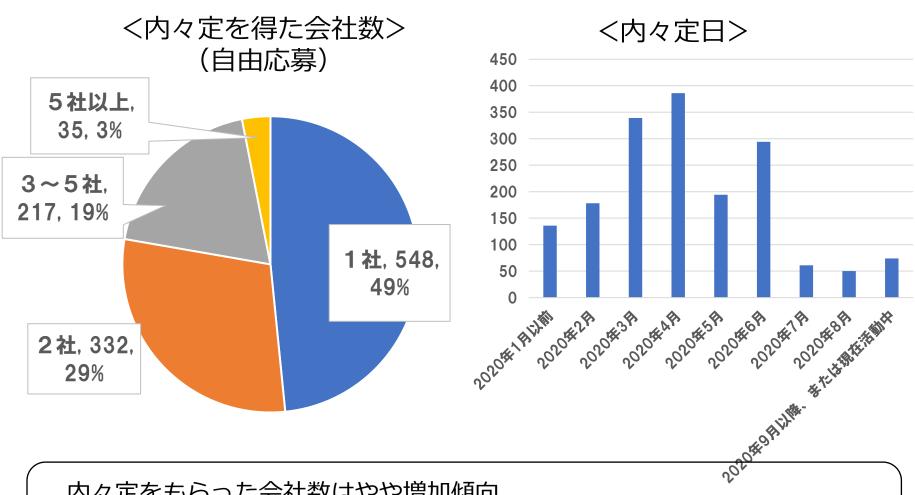
北大、九大

北大、九大以外



昨年(朱書)に比べ、<u>就職活動費用は減少</u>した。ただし、就職活動費にはやはり地域差があり、北大と九大の学生は負担が大きい。

内々定をもらった会社数と時期

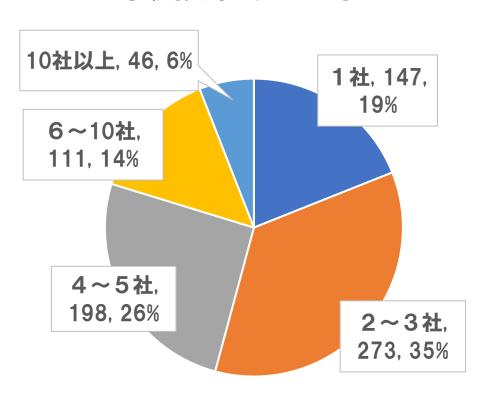


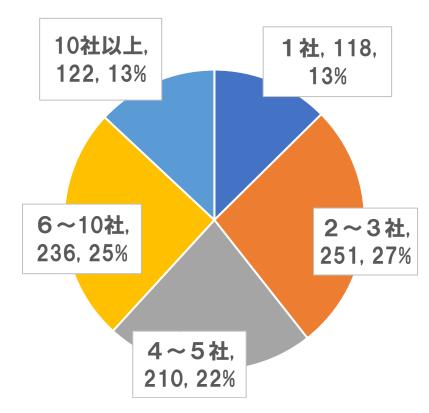
内々定をもらった会社数はやや増加傾向。 内々定時期は昨年とほぼ同様だが、3月期の内々定決定が多くなっている。 また、夏時期以降まで決定できない学生も増えている傾向。

面接を受けた会社数

<学校推薦を受けた学生>

<学校推薦を受けなかった学生>





学校推薦の利用に拘わらず、1社だけでなく複数社の面接を受けている。 (推薦で採用されなかった場合や推薦と並列で他社を面接した場合などを含む。)

COVID-19の影響 - 良かった点

く良かった点>

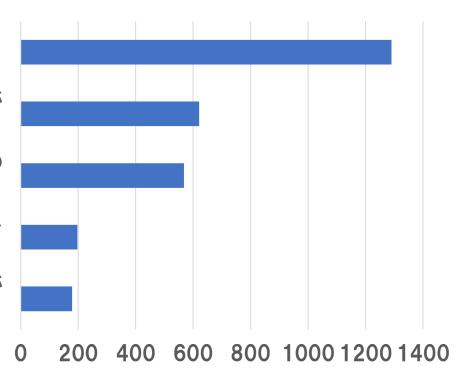
WEB面接が増え、移動旅費がかからなく なった

WEBでの企業紹介が増えて、情報収集が 容易になった

就職活動に費やす時間が減り、学業への 影響が少なくなった

就職担当者やOBとネットを通じて連絡し やすかった

予定以上に多くの企業と面接する機会が 増えた



<u>移動時間や旅費がかからなくなった</u>点や、<u>多くの企業と面接できる機会が増えた</u>点は良かった点であろう。特に影響は無かったという意見も100件ほど見られた。

COVID-19の影響一悪かった点

<悪かった点>

移動制限があり、十分に企業訪問ができなかった

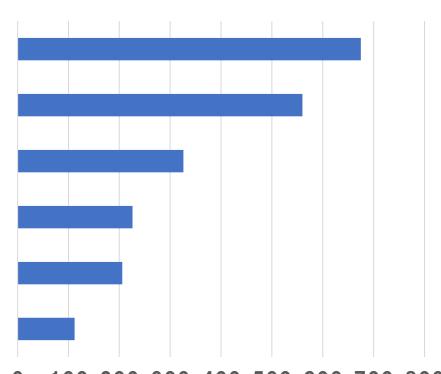
企業情報が手に入りにくかった

感染するリスクを感じ、企業訪問できな かった

インターンシップに参加できなかった

アルバイト収入が減り、移動経費が工面 できなかった

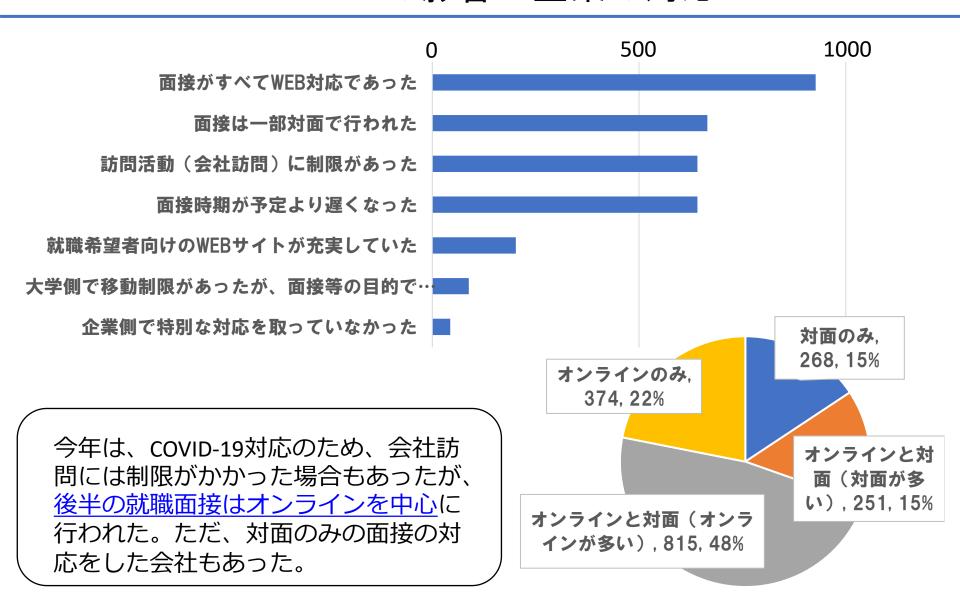
移動制限があり、採用面接に参加できな かった



0 100 200 300 400 500 600 700 800

<u>移動制限があって直接会社訪問が出来なかった</u>り、<u>企業情報が入手しにくかった</u>りした点が、今回のCOVID-19対応のために悪い影響であった。特に影響なしという回答も100件以上寄せられている。

COVID-19の影響一企業の対応

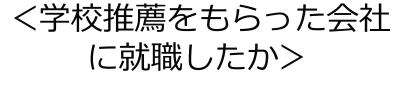


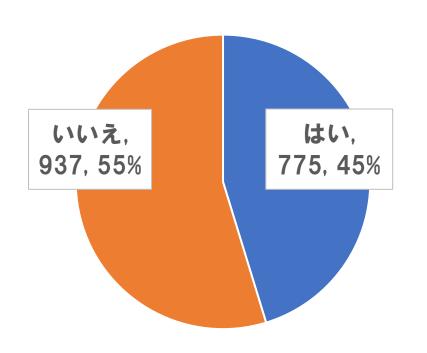
COVID-19の影響 - 教員の印象(抜粋)

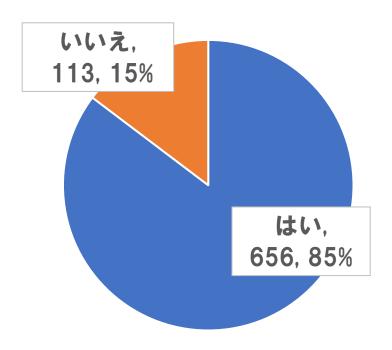
- ▶ オンラインでの対応は(特に首都圏以外の)学生にとって機会の 均等化につながったのではないか。
- ▶ 危惧したほど影響はなかったと思うが、パンデミック前に動き始めなかった学生には苦労が大きかった模様。
- ▶ 6月ごろに急に採用を控えた企業が見られた。
- ▶ 卒業生からのアピールの機会が乏しく、先輩 後輩のつながりが 希薄化した。また、例年の企業フォーラム等の中止により学生と 企業の交流の機会が失われた。
- ▶ セミナー参加や工場見学に振り回されることが無いため<u>(特に推</u> <u>薦による就職では)順調な就職活動だった</u>のではないか。
- ▶ 2000年3~4月のCOVID-19の影響の後、学生、企業ともにオンライン面接に馴れてからは、むしろ例年よりスムーズな就職活動に見えた。但し、ウェブ面接対応に苦労した学生も見られた。

就職活動を振り返って(1)

<学校推薦を利用したか> (内々定後に出す推薦は含まず)





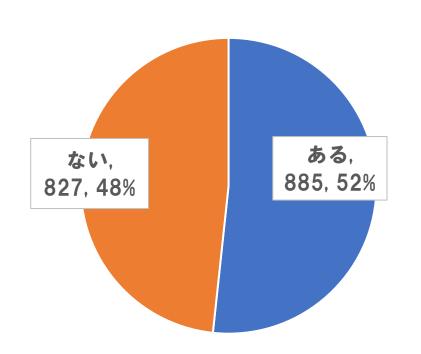


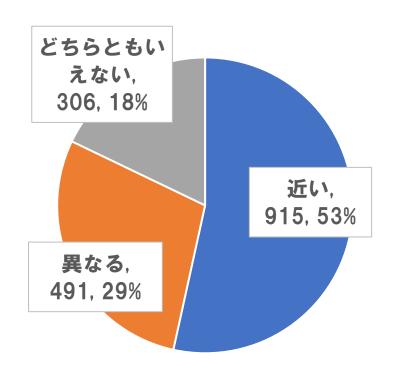
学校推薦を受ける学生割合は昨年と同様で約45%。そのうち85%がその企業に就職をしている。学校推薦を受けなかった理由は様々で、希望する会社への推薦制度がなかったほか、辞退できないなどの制約があるため。

就職活動を振り返って(2)

就職活動が学業の妨げになると感じたことはありますか?

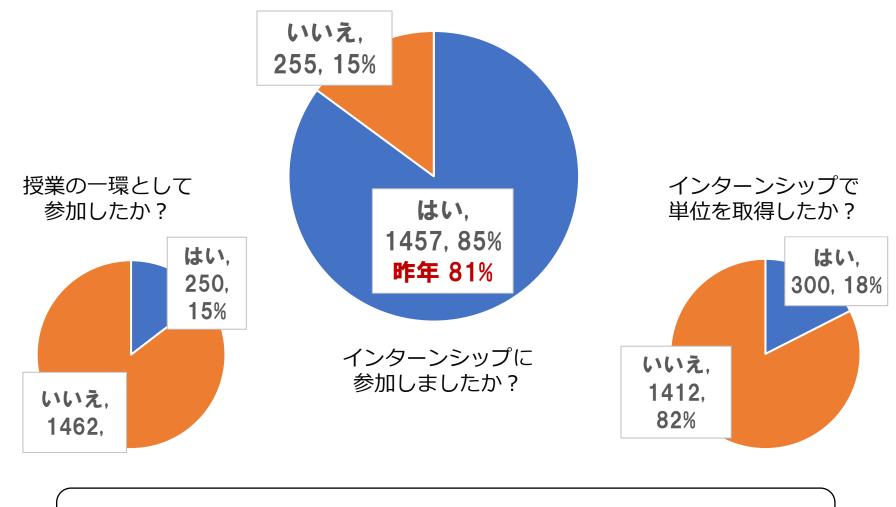
就職内定先の業務内容は大 学院での専門分野に近い?





<u>就職活動が学業の妨げになると感じたかどうかは、「ある」と「ない」が</u> <u>半々</u>。就職先の業務内容が研究テーマと近いかどうかは、約半数の学生が 近い内容を職業として選択している。これらの割合は昨年と同じ。

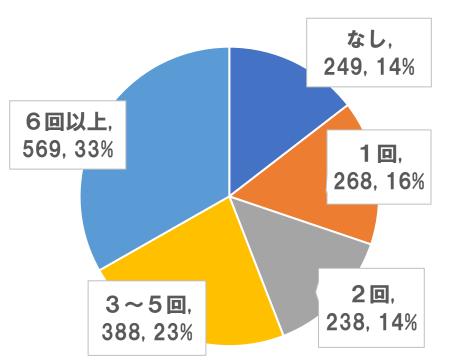
インターンシップへの参加



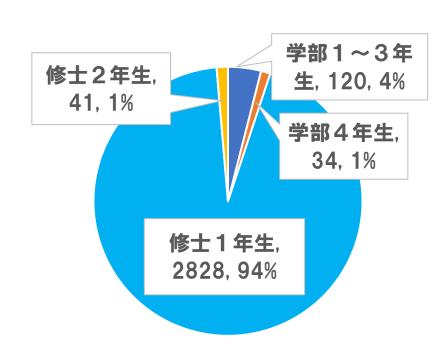
<u>インターンシップへの参加率は昨年よりさらに増加して85%</u>に。 その内、<u>15%</u>が<u>授業の一環</u>であり、<u>18%</u>が単位を取得している。

インターンシップ参加回数と参加時期

参加の回数は?



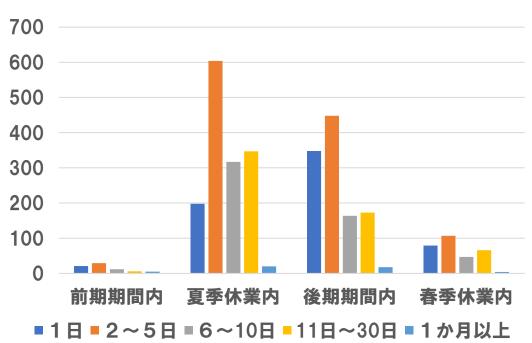
参加時期は?

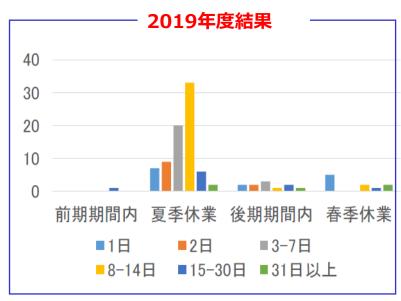


企業集積地域の大学では同県内の企業のインターンシップ回数が多い。 地方にある大学では違う県の企業へのインターンシップ回数が多い。 インターンシップに参加する時期は、約95%が修士1年生である。

インターンシップへの参加時期と日数

<参加の時期>



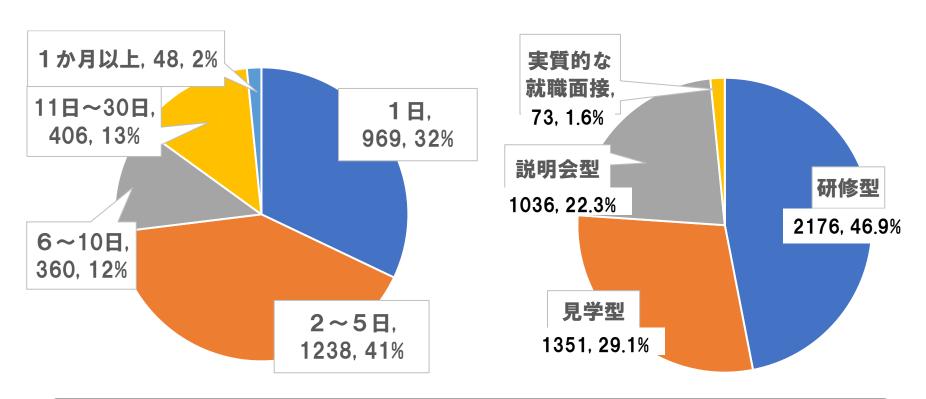


インターンシップは修士1年生の<u>夏休み</u>から集中して実施されている。 昨年度と比較すると、後期期間のインターンシップが増えている。 後期期間には、各学生にとって<u>2回目以降の短期間型インターンシップ</u>が多 くを占めてくる。

インターンシップへの参加日数と内容



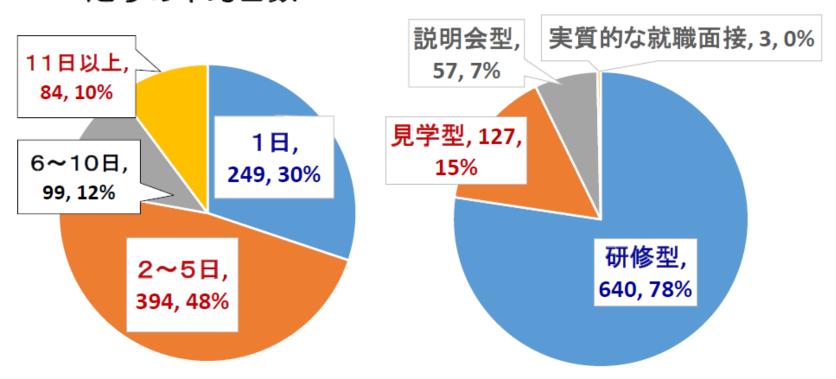
<インターシップの内容>



インターンシップの内容は、<u>ワンデイが約1/3</u>. 1週間程度までの実施期間が7割を占める。研修型と見学・説明会型がほぼ半分づつ。 昨年(次ページ)と比較して、研修型が減り、見学・説明会型が増えた。

インターンシップの内容(2019年秋アンケート結果)

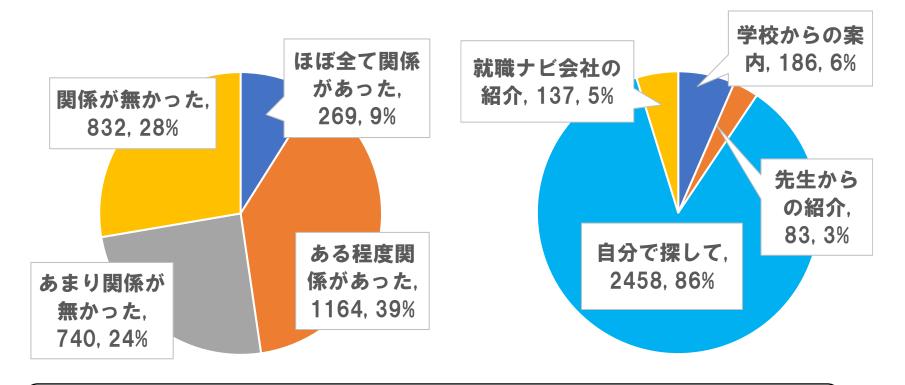
インターンシップ1回当 たりの平均日数 インターンシップはど のような性格のものか



3割がワンデーインターンシップを受けている。 見学型、説明会型はワンデイインターンシップに多く見られる。 6日以上のまともなインターンシップを受けている学生も1/4程度いる。

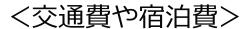
インターンシップの内容と選択

参加したインターンシップ内容と 大学での研究テーマとの関係 インターンシップ先の 選択

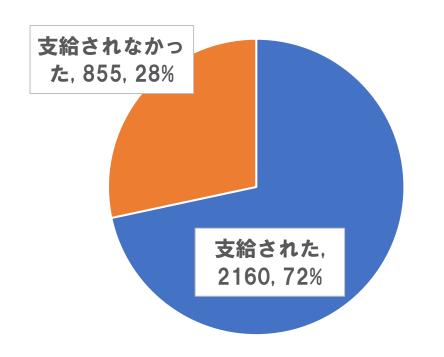


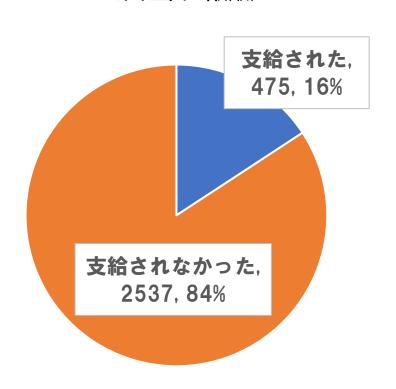
インターンシップの内容は、大学での研究内容に近いテーマが半数。 インターンシップ先は、約85%が自分で探して決定をしている。

インターンシップ参加への支援



<日当や報酬>



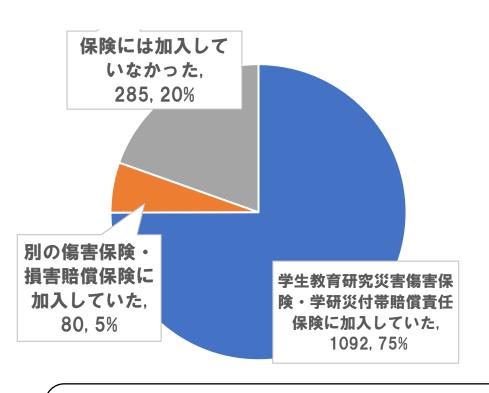


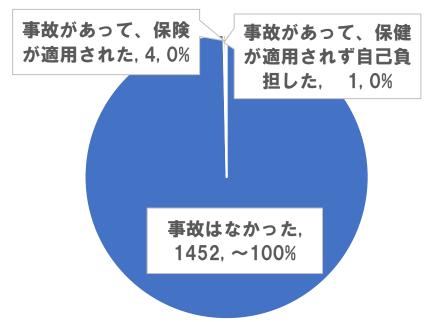
インターンシップへの参加旅費は約7割が支給されている。 一方で、参加にあたっての日当や報酬は支給されない割合が高い。

インターンシップ参加にあたっての保険加入

<保険加入の有無>

<インターンシップ中の事故>

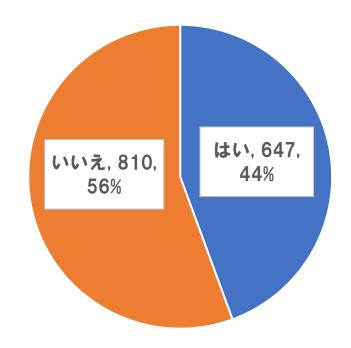




インターンシップの参加時の<u>保険は学研災、学研賠で対応</u>。<u>加入していないと答えた学生が約2割</u>いた。一方で、参加中の事故の事例は少ないが、ゼロではない。

インターンシップと就職先との関係

インターンシップに参加した会社に就職しましたか?

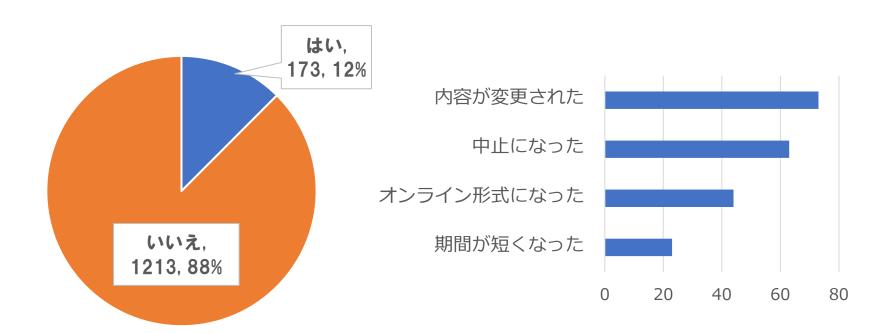


インターンシップへの参加先が就職先と回答した割合は約45%程度。 半数はインターンシップに参加していない会社に就職。

COVID-19 のインターンシップへの影響

<影響がありましたか?>

くどんな影響がありましたか?>



インターンシップへの参加は、2020年2月以前が多かったのであまり影 響がないという回答が約9割。1割程度は、中止や内容変更が有ったと回答。

企業ヒアリングの概要

対象: 材料・素材系11社、機械系9社、電気電子・情報系6社、 建築・土木・都市開発系7社、化学系7社の合計40社。 (昨年度は合計24社。今年度の40社中14社は2年連続)

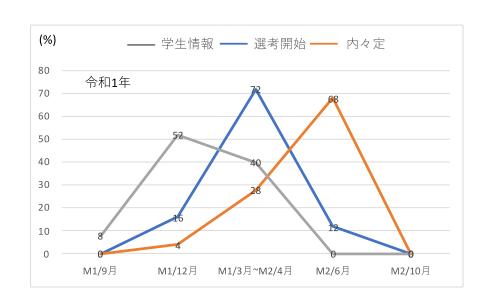
方法:電子メールによる質問&回答

実施時期:2020年10月~11月

質問1: 採用選考を開始する時期、内々定を出される時期。 大学からの情報提供を期待する時期。

質問2: 大学からの提供を期待する応募学生の情報内容。

選考開始・内々定の時期、学生情報を欲しい時期

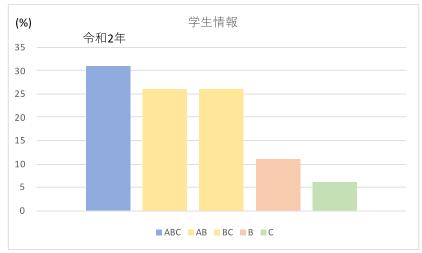




- 選考開始はM1/3月~M2/4月、内々定はM2/6月、学生情報はM1/12月頃に 欲しい、つまり、昨年の結果と大きな変化は見られない。
- 修士1年3月~修士2年4月頃から個々の学生に合わせて毎月内々定、通年採用のため修士2年の春以降毎月選考など、新しい柔軟な対応が出てきている。
- 今年度はオンラインに切り替えて殆どの企業がスケジュール通りに採用活動を実施。
- 次年度に関して検討中との回答が多いことから、COVID-19の影響も受けての 採用活動の変化は次年度(2022年卒の採用)からと思われる。

八大学工学系に期待する学生情報





A: 修士・博士研究テーマや達成状況

B: 応募学生の特性(問題認識力、解決能力、情熱や志、努力の持続性、 コミュニケーション能力、特定分野における突出した知識や解析能力等)

C: 応募学生の志向性、就職活動状況

- ABCすべての情報を期待するという回答が32%に減少(昨年度47%)
- AB情報およびBC情報を期待するという企業が昨年度と同じ26%。
- 新たにB情報のみ期待するという企業が11%(昨年度0%)
- Cのみを期待するという企業は寡少。
- やはり40社中38社が選んだB情報が企業が重視する学生情報。

企業からの自由意見(抜粋)

- ✓ 採用活動の時期は大きく変更しない。採用の手法がオンラインになった点を除けば、採用活動時期や採用人数は特に変更の予定はない。(素材、機械、建設、化学など)
- ✓ 研究室で学生を指導している先生方から情報提供はマッチングや合否 判定の精度向上に効果が大きい。大学指導教員からの長い目で見た学 生情報の提供を期待。(素材、機械、化学など)
- ✓ 2021年卒は全てオンラインで面接。2021年卒は途中から、2022年卒は全面オンライン面接の予定。オンライン中心ながら最低一回は対面の面談を持ちたい。(素材、機械、電機、建設など)
- ✓ 採用の多様化を進めている。博士課程学生からの早期採用/通年採用、 ポスドクの採用、修士学生の春秋採用の検討など。(化学など)

高度工学系人材育成のために(まとめ1)

1. 就職活動の課題解決に向けて

- 八大学工学系連合会は、就職活動に巻き込まれて大学院生の大事な成長の時間と機会が奪われている深刻な実態の改善を長く訴えてきた。
- 今回のアンケートによると、工学系大学院生の多くはM1夏~年内に 就職活動を開始し、<u>活動日数に大きな変化はないものの、就活期間</u> はかなり長期化したとの結果が得られた。
- 一方、COVID-19の影響から、関連情報の流通や採用面接のオンライン化が進んだため、奇しくも採用・就職活動の円滑化・効率化が進展した。
- 結果として学生からは、<u>修学・研究時間が確保</u>できた、<u>就職活動費用が削減できた</u>などの好ましい報告が多く寄せられた。
- 対面形式のイベント減少などのCOVID-19の悪影響を克服しながら、 「採用・就職活動のDX」を産学官連携で推進する好機と考える。
- 今だ概ね<u>半分の学生が「就職活動は学業の妨げになった」と答えている現状の改善</u>に向けて産学連携で就職活動の変革を進めていきたい。

高度工学系人材育成のために(まとめ2)

2. インターンシップのあり方について

- インターンシップは、工学人材育成、自己の職業適性チェックを目的に、 日数をかけた研修・実習を産学連携で推進する教育プログラムである。
- アンケート結果によると、インターンシップ参加率は今や八大学工学系大学院生の85%に達し、実施時期はM1の夏季休暇に集中しており、実態的に就職活動となっているケースも見られる。
- 残念ながらインターンシップの内容は、<u>学業と関係しない短期間のワンディ、見学型、説明型が増加し、日数をかけて行う研修型は大きく減少</u>している。
- 八大学はインターンシップを本来の教育目的活動に戻すために産学の具体的な課題と解決策についての議論が必要と考える。
- 一部に散見される<u>「インターンシップ受講が内定の条件」という誤解</u>は インターンシップの趣旨や実態の説明により解消していきたい。
- なお、文科省主導で検討が進んでいる博士課程学生向けの「ジョブ型研究インターンシップ」は、リーディング大学院プログラムの経験と実績を活かして推進して行けるものと考えられる。

高度工学系人材育成のために(まとめ3)

3. 採用・就職システムの改善と変革に向けて

- 円滑で効率的な採用・就職活動や適正なマッチングを進めるうえで、 「産学連携の推進」、「学校推薦の活用」は重要な取り組みと考えます。
- これらを促進するため、採用側には企業が求める人材像を明確に提示いただくこと、大学側は適切な時期に適切な学生情報の提供に努めることを推進して行きたいと考えます。
- また、グローバル化の時代においては、「一括採用から通年採用へ」、「メンバーシップ型からジョブ型採用へ」の動きは、工学系イノベーション人材の育成を加速する採用システムと考えますので、今後の変革の進展を期待します。