

オンライン化するニューノーマル時代の就職支援活動と
キャリア教育の在り方

Job Hunting and Career Education in the Age of the Online New Normal.

小泉 京美
KOIZUMI Kyomi

藤間 彩衣
TOUMA Sae

オンライン化するニューノーマル時代の就職支援活動と キャリア教育の在り方¹

Job Hunting and Career Education in the Age of the Online New Normal.

小泉 京美²・藤間 彩衣³

KOIZUMI Kyomi and TOUMA Sae

<概要>

コロナ禍により大学教育や就職活動を含めて社会全体のオンライン化が急激に拡大しており、オンライン就活に対応する情報に翻弄される学生が少なくない。就活方法が多様化する中、就職指導側および学生が効果的な面接やグループディスカッションのオンライン就活対策を実践した事例を通じて、オンライン面接と対面面接では、面接官が学生から得ようとする事柄と学生が面接で意識している事柄にはギャップがあることが明確になった。本稿では、学科で実施したオンライン会議システムを活用した「就活シミュレーション」の面接官のコメントおよび学生アンケート結果を多角的に分析した結果から、オンライン就活特有のオンライン適応力の重要性に焦点を当て、オンライン化するニューノーマル時代の就職支援活動とキャリア教育の在り方を示唆する。

Abstract

The Corona disaster (COVID-19) has led to a rapid expansion of online activities in society, including university education and job hunting, and many students are at the mercy of information corresponding to online job hunting. During the diversification of job-hunting methods, through case studies in which job-hunting instructors and students practiced effective online job-hunting measures for interviews and group discussions, it became clear that there is a gap between what interviewers try to get from students and what students are aware of in interviews between online and face-to-face interviews. This paper focuses on the importance of online adaptability, which is unique to online job hunting, based on the results of a multifaceted analysis of interviewer comments and student questionnaire results from a "job hunting simulation" using an online conference system conducted by the department, and suggests the nature of job-hunting support activities and career education in the age of the online new normal. This paper suggests the ideal state of job search support activities and career education in the age of the online new normal.

1 本論文は、2021年度人材育成学会第19回研究大会で発表した内容に追加分析研究を加えたものである。

2 KOIZUMI, Kyomi 相模女子大学 教授 koizumi-kyoumi@isc.sagami-wu.ac.jp

3 TOUMA, Sae 相模女子大学 学芸学部 英語文化コミュニケーション学科 4年

キーワード： オンライン就職活動、面接マナー、就職支援、オンライン適応力、
共起ネットワーク分析

Key words: Online job hunting, Interview etiquette, Job hunting support, Adaptability
Online communication, Co-occurrence network analysis

1 研究背景

中堅大学では就職活動の支援を積極的に行い、新卒として社会に送り出す事は重要な使命の1つである。2020年のコロナ発生により就職活動が大きくオンライン化へと変化し、企業側がWEB会議を活用したオンライン採用が定着する中、従来大学で実施してきた就職支援活動はアフターコロナに合わせた支援にシフトする必要性が指摘されている。また、オンライン就活のデメリットとして「雰囲気のわかりづらさ」や「熱意の伝えづらさ」などの課題などもあげられている。中原(2020)によると、試験会場が自宅でオンライン特有の雰囲気の受験は、学生にリラックス感を与えて受験できるメリットをあげている一方で、相手に熱意を伝えるコミュニケーションの難しさを指摘している。藤木(2020)は学生のオンラインスピーチ発表の調査から、対面とオンラインでの伝達手段の違いとして、非言語の重要度は双方とも60%~65%と過去の研究と変わらないが、対面で重要視された「音声・表情・目線・姿勢態度・身振り手振り」の非言語項目のうち「姿勢・態度」の項目がオンラインでは外れ、代わりに「話題」が4番目に入り言語部分が高くなったと述べている。これらの研究も踏まえた上で、今後のキャリア教育には、就職指導も対面面接を前提としたものだけでなく、オンライン会議システムを活用したオンライン面接のどちらに対しても、2本柱として、それぞれしっかりと指導を行う必要があると言える。

近年、採用試験そのものが多様化し、企業によっては面接時にリクルートスーツ以外の私服での受験や、自己PR動画を学生に作成させ事前提出を求めるケース等多様化し、その傾向は業界ごとに特徴があり、就職対応の留意点なども異なる。このように就活形態が変化する中、オンライン就活と対面で面接官が求める点の違いと学生が対応出来ていないギャップを分析し、就職指導におけるポイントを明らかにすることが必要である。本稿では、本学科で6年前に導入した採用試験の疑似体験をする「就活シミュレーション」と称した就職支援サポートをおこなっていることから、このシステムを活用し、オンライン就活と対面で面接官と学生の就活意識のギャップについて分析し、就職指導におけるポイントを明らかにする。

2 本学の『就活シミュレーション』とは

本学科で実施する‘就活シミュレーション’（以下、就シミと記載）は、実際の就職活動の疑似体験を通して選考プロセスの中で自らの強みと弱みを把握すること、就活の早期動機づけと自己の気づきを与えることを目的としている。当日までの手順は図表1・2にまとめている。本学科の特徴は、①面接官は現役の企業人が担当していること ②エントリーシート(以下ES)を添削して返却 ③グループディスカッション(以下GD)や面接の待ち時間を利用し、4年生

の体験談やSPI、ESの全体フィードバックの講義 ④総合評価による優秀学生の選出 ⑤GDと面接を録画し、終了後各ゼミナールの担任が総合評価と動画を活用し面談でフィードバックを実施するという流れであり、学生にとっては就活に直結するアクティブ・ラーニングとなっている。同システムの導入は、2015年から開始し、今年で6年目になる。学科独自で年2回(6月・12月)運営し、初期は著者を中心に協力大学の教員と運営したが、2020年度より外部業者に運営を委託し⁴、内容に関しては著者と業者の双方で改良を重ねている。2020年度はコロナにより就職選考もオンライン会議システムを使った採用が9割を超え、今後も引き続き予想されることから、2021年度の就シミはオンライン就活対策としてWEB会議システムを活用した就シミを実施した。2021年度はオンライン就活2年目であることから学生も企業側もオンラインに関して習熟度も増し、企業側が学生に求める適応力の項目が明確になっているのではないかと推測される。面接官の学生に対するコメントを活用してオンライン特有の適応力を明確にし、本研究を踏まえてキャリア教育の指導・強化するものである。

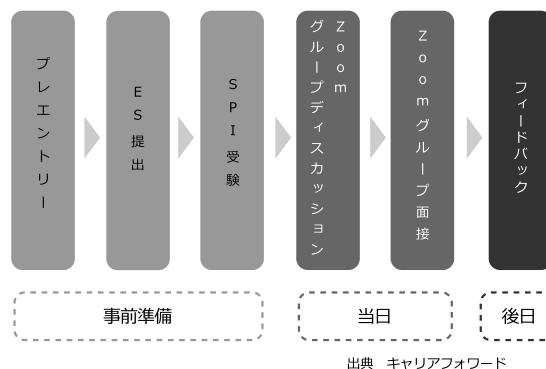
図表1 スケジュールと注意事項

- ①希望職種を確認する
- ②プレエントリー 5/10(月)～5/16(日)
 - ・Googleフォームにて提出 英文ブログに記載
- ③エントリーシートの送付 5/19(水)～5/31(月)
 - エントリー送付先: 運営担当: 株式会社キャリア・フォワード
- ④SPI受験 6/4(金)～6/11(金)
 - ・アクセス先は、英文ブログに記載
- ⑤当日 グループディスカッション/グループ面接 6/19(土)
 - 自宅でZoomで受験すること

出典: キャリアフォワード

図表1 スケジュールと注意事項

◆実施の流れ 図表2 2021年度春季 就活シミュレーション実施方法



図表2 2021年度 春季就活シミュレーション実施方法

3 面接官と学生の面接時重点項目のギャップの検証

オンライン就活で面接官が学生にもとめるギャップを明確にするため、以下の仮説を立てテキストマイニングを用いて定量分析で検証した上で、就職活動における学生側の面接行動のアンケート調査を基に分析を行う。

仮説

- 1 面接官がオンラインと対面では着目する点異なる
- 2 業界ごとに面接時の着目する点異なる

実施方法

面接官は現役企業人に依頼し、GD、面接を実施する。面接官はGoogleフォームに評価ならび

4 協力企業 株式会社キャリアフォワード

にコメントを記入、事務局でデータを集計する。

データ処理方法

面接官のコメント内の単語を抽出し、整理する。テキストマイニングを行い、その後、KH Corderを使い6つの‘業界名’を外部変数として、共起ネットワーク分析を実施する。

分析ソフト

KH Corder⁵

就活シミュレーション参加学生の詳細

日時 2021年6月19日

対象 就活シミュレーション参加学生(3年生) 150名 当日欠席25名

内容 S女子大学120名 A大学(共学)20名B大学(共学)10名 有効数 n=125人

データ整理方法と言語定義

テキストマイニングの対象となるテキストデータは、面接官が記載した評価である。発出頻度により、面接官の関心事を量的に測定した。具体的には、面接官の指摘事項を言語や文節等を単位として区切り類別し、量的な計測に基づき、さらに品詞ごとに行動属性を切り分けた。行動属性は「対面同様」と「オンライン特有」の2カテゴリーになり、さらに対面同様は「実践 - 行動」「実践 - 思考」、オンライン特有は「実践 - 面接マナー」「準備 - 環境整備」「準備 - 身だしなみ」の5つのカテゴリーに分類した(図表3)。実践の意味は、学生が当日自ら行う行動であり、準備は事前に準備をしておくことができる行動である。例えば、「髪」の場合は「準備 - 身だしなみ」の1項目のみに該当するため、1ワード1カテゴリーとなる。ただし「印象」など複数の意味合いに該当する場合は、それぞれの属性にカウントしている。個別面接・GDの5共通項目に分けたものをまとめた表が図表3である。また、言葉の関係性を確認するため面接官のフィードバックコメントの全データをテキストマイニングしたものをを用いて分析を行った。分析ツールは立命館大学の樋口がテキスト型データを計量的に分析するために開発し公開されているKH Coderを使用した。

⁵ 立命館大学の樋口がテキスト型データを計量的に分析するために開発し公開されているフリーソフトウェア。6つの‘業界名’を外部変数として、共起ネットワーク分析を実施。共起ネットワーク分析とは出現パターンが似通った語、共起の程度が強い語を線で結んだネットワークとして描き、語と語が互いにどのように結びついているかを読みとれるものである。

対面同様	実践-行動	面接・GDの目的を理解し、面接官の様々な質問に対して臨機応変に自分の良さを豊かに表現できる能力（印象、表情、笑顔、アピール、等）
	実践-思考	面接・GDの目的を理解し、面接官の様々な質問に対して一貫性を持って、判りやすく自分の主張を相手に伝えられる能力（内容、企業分析、具体性、自己分析、仕事分析、自分の言葉、）
オンライン特有	実践-面接マナー	オンライン面接・GDの特徴を理解し、面接官に対する誠実な態度を適切に表現し行動できる能力（印象、目線、表情、笑顔、意識）
	準備-環境整備	オンライン面接・GDの特徴を理解し、より見やすく、より聞きやすく面接環境を整える事前の準備行動（顔（映り方）、カメラ、頭（画面からはみ出る）、暗い（画面・照明）、背景）
	準備-身だしなみ	オンライン面接・GDの特徴を理解し、面接官に対して自身の誠実さ、清潔感などの印象を与えるための事前の準備行動（髪、髪型、好印象、身だしなみ、緊張感の維持）

テキストマイニングから著者作成

図表3（業界別）個人面接・グループディスカッションの共通項目の定義

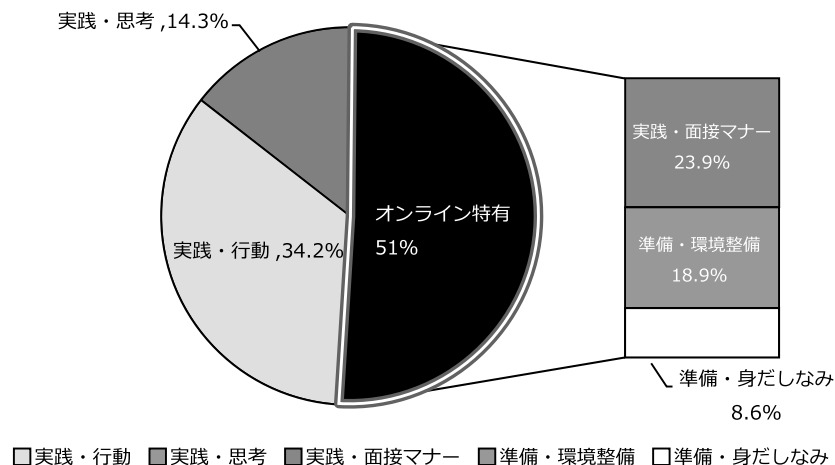
4 面接官コメントの分析結果

テキストマイニングの結果、GD894word、面接1246wordが抽出されたものを共通項目にまとめ、定義化し面接官の指摘項目の業界別(図表4・6)と全体平均(図表5・7)を表したものを図表にまとめた。図表8・9は、オンライン特有の上位10ワードを面接、GDごとまとめたグラフである。

業界別のGD指摘項目の比較

n=894	全体	IT	コスメ	トラベル	ホテル	教育	金融
対面同等	49%	50%	47%	46%	51%	52%	47%
実践-行動	34%	36%	32%	34%	35%	36%	35%
実践-思考	14%	14%	15%	12%	16%	16%	12%
オンライン特有	51%	50%	53%	54%	49%	48%	53%
実践-面接マナー	24%	19%	21%	27%	26%	23%	23%
準備-環境整備	19%	23%	21%	18%	16%	18%	20%
準備-身だしなみ	9%	9%	11%	10%	6%	6%	10%

図表4 業界別のGD指摘事項の比較



図表5 GD 指摘項目の比較（全体平均）

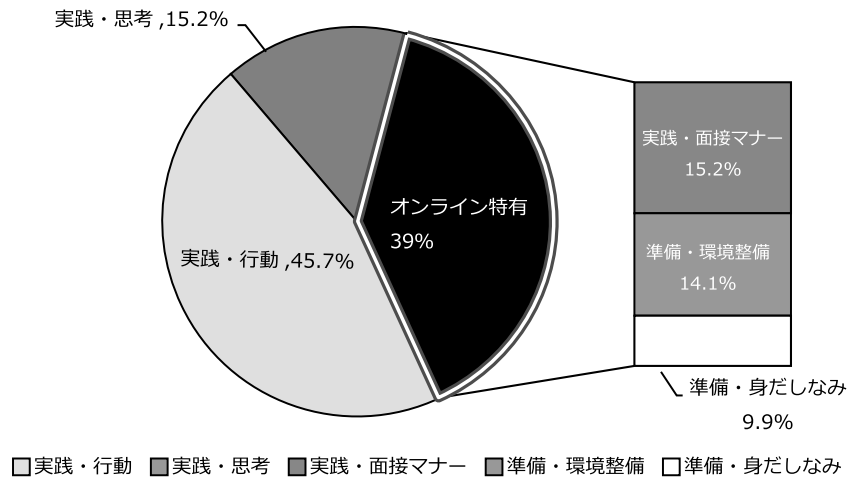
著者作成

業界別の面接指摘項目の比較

n=1246	全体	IT	コスメ	トラベル	ホテル	教育	金融
対面同等	61%	58%	78%	50%	45%	91%	70%
実践・行動	46%	48%	55%	40%	34%	55%	54%
実践・思考	15%	9%	23%	9%	11%	36%	16%
オンライン特有	39%	42%	22%	50%	55%	9%	30%
実践・面接マナー	15%	20%	8%	21%	16%	9%	24%
準備・環境整備	14%	15%	12%	17%	18%	0%	6%
準備・身だしなみ	10%	8%	2%	13%	21%	0%	0%

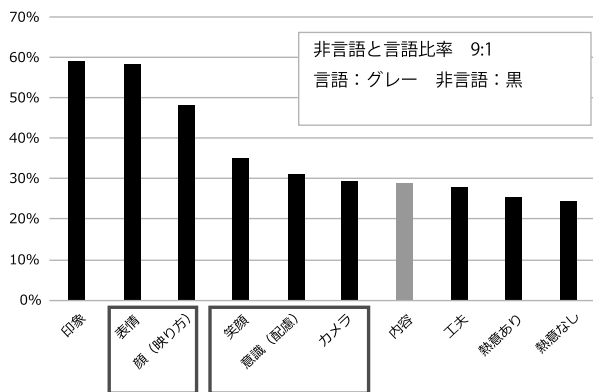
図表6 業界別の面接指摘事項の比較

著者作成

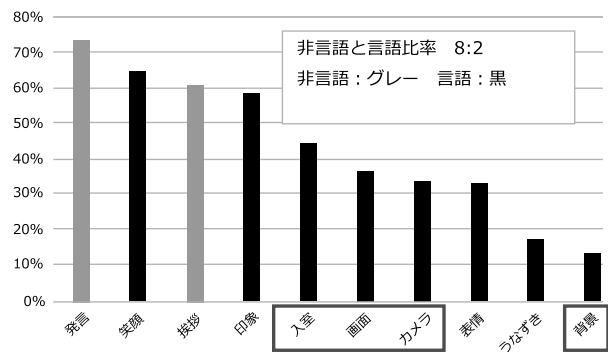


図表7 面接項目の比較 (全体平均)

著者作成



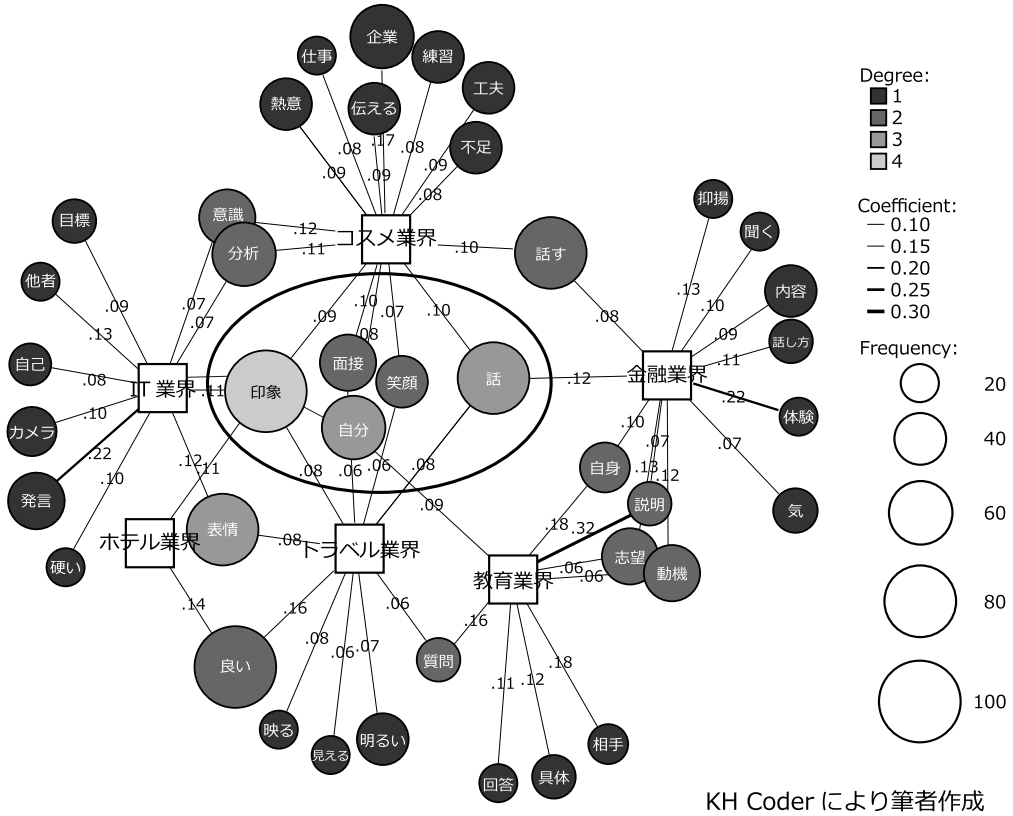
図表8 オンライン面接上位10ワード



図表9 オンラインGD上位10ワード

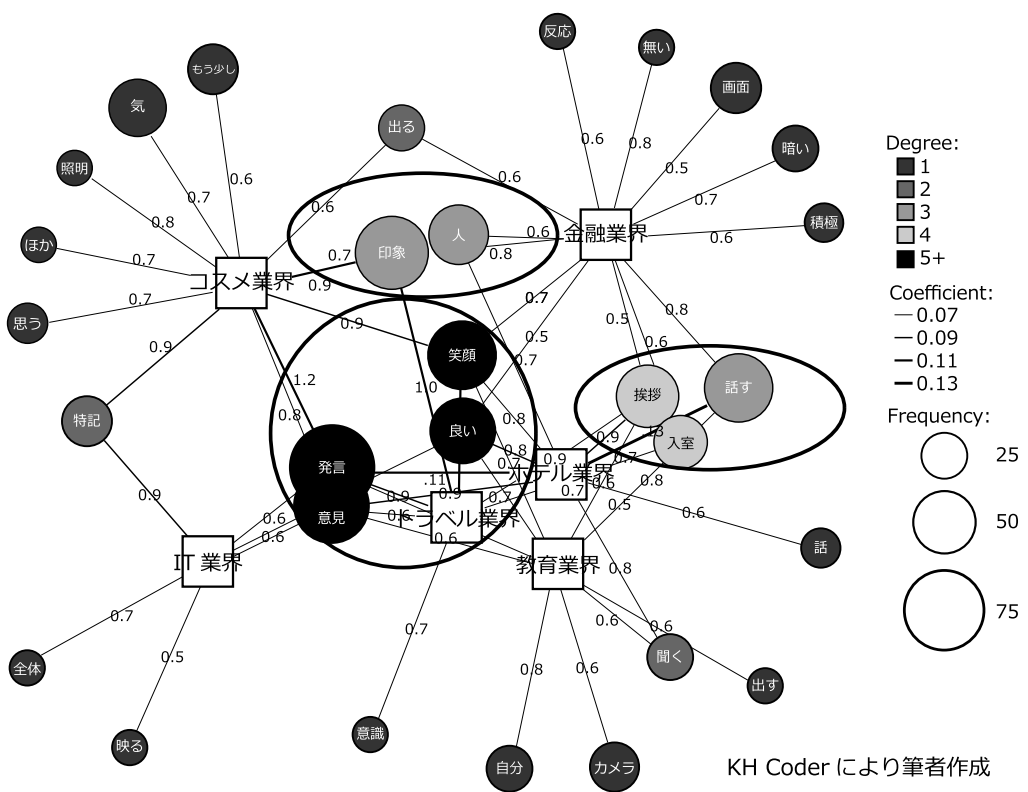
KH Corderで業界別個人面接を分析した結果、総抽出語数12,110のうち5,206を使用異なり語数の実使用語数=866が抽出され、業界別GD分析では総抽出語数8,399のうち3,530を使用異なり語数の実使用語数=714が抽出され、図表10、図表11の共起ネットワークが示された。

総抽出語数 12,110 のうち 5,206 を使用異なり語数の実使用語数 = 866



図表 10【テキストマイニング】業界別個人面接の共起ネットワーク分析

総抽出語数 8,399 のうち 3,530 を使用異なり語数の実使用語数 = 714



図表 11【テキストマイニング】業界別GDグループディスカッションの共起ネットワーク分析

5 面接官コメントの分析結果

テキストマイニングの結果、共起するワーディングは5分類の項目、「実践 - 行動」「実践 - 思考」「実践 - 面接マナー」「準備 - 環境整備」「準備 - 身だしなみ」に分かれ、5分類は「対面同等」（「実践 - 行動」「実践 - 思考」）と「オンライン特有」（「実践 - 面接マナー」「準備 - 環境整備」「準備 - 身だしなみ」）の2カテゴリーに集約された。「オンライン特有」の項目は、GD:51%、面接:39%と面接官の指摘が高く、特にGDの方が面接よりも12%高い数字であった。また、GD・面接とも「実践 - 思考」より基礎的な「実践 - 行動」の指摘が多かった（図表5・7）。「実践行動」のカテゴリーで指摘されたオンライン特有の上位10ワードが図表8・9であるが、非言語の部分が8割以上を占め、その中でもオンライン特有の「カメラの写り方」、「（わかりやすい）うなずき」、「画面の明るさ」、「オンライン入室時の挨拶（有無、明瞭さ）」などオンライン面接独特の指摘が多くあった。さらに、また、共起ネットワーク分析では、印象、笑顔、話などに共通して求められている項目はあるが、面接は業界ごとに求められている項目が異なる点が多いのに対し、GDは、意見、発言など共通して求められる事柄が多く、各業界ごとの共起出現は面接と比較すると少ない傾向があった。

6 学生アンケート調査分析

就活シミュレーションへの参加学生および学部学生と既卒の社会人に対して、アンケート調査を実施した。本アンケート調査は、「就職活動における学生側の面接行動と雇用側の期待度に生じるギャップ分析」を題材にした本稿の共同著者（藤間）が実施したものである⁶。

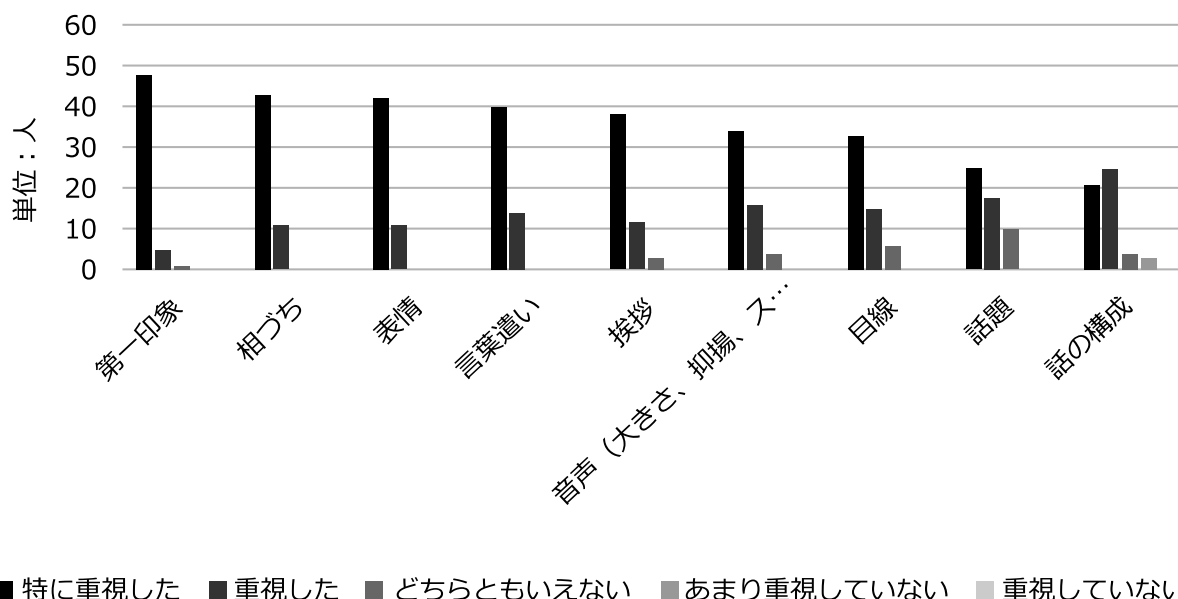
調査期間：2021年10月23日～2021年11月2日

対象：就職活動の準備を行っている大学3年生、就職活動を経験している大学4年生、オンライン選考を経験した社会人1年目の既卒生

調査方法：Googleアンケートフォームを利用したランダム方式

有効回答数：90名

⁶ 本アンケート調査は、藤間 2021 年度卒業論文「就職活動における学生側の面接行動と雇用側の期待度のギャップ分析」として執筆されている。



図表 12 面接形態別の情報把握の特徴

オンライン選考を経験した学生は9割以上を占めており、2020年度からコロナ禍での就職活動がオンライン化に大きく変化し、WEBを活用した選考が定着し始め、学生はオンラインでの就職活動の適応力が必要不可欠となった。「オンライン選考の準備で重視したことは何か」の質問では、話す内容やオンラインならではの「通信環境を整えること」を重視した学生が多く、学生がオンライン選考の本番で重視したことは「第一印象」「相づち」「表情」といった視覚情報を意識する学生が多いことがうかがえる。以上のことから、コロナ禍でオンライン選考が主流となり、学生は決められた画角の中で如何に自分自身をアピールできるかが重要視されていると意識し、視覚情報や通信環境に意識を向けて選考を受けていた学生が多い。つまり、学生はオンライン特有の事前準備や対面同様の第一印象など実践行動の点を重要と意識して行動していると考えられる。一方、「話の構成」「話題」の項目で「どちらともいえない」「あまり重視していない」という回答があり、オンライン面接の準備で重視している割合と比較すると対面同様の話す内容など、実践思考を疎かにしている傾向がある。面接本番では視覚情報は意識して取り組んでいるが、内容に関しては準備不足であるという結果であった。

7 考察

これらの分析結果から、学生と面接官それぞれが重要と考える事柄の差異を考察するために、オンラインで認識できる情報を「視覚情報」と「視覚以外の情報」に大別し、それぞれの特徴を列挙した。本稿論文で使用されている「視覚情報」は「第一印象」「挨拶・礼儀」「相づち」「表情」などPC画面が把握できる範囲の情報に着目している。これを表したのが図表13である。二重丸(◎)は視覚情報がオンラインと比較してより明確に面接官に伝わること、一重丸(○)は視覚情報以外の声の張りなど、本人の状態にかかわらず通信環境に左右されることがあることを意味する。三角(△)は、二重丸と真逆で対面と比較すると限られた画角内での情報のみしか伝わらないこ

とを意味する。一般的に面接に臨む学生は、大学が行う就活講座や外部の学生向け就活サイト等を活用し、就活準備や面接練習をする事が多い。例えば、対面面接の場合、学生は面接中でも他の学生の行動や態度も参考にしながら、あるいは鑑として、自分自身の面接スタイルを確立してゆく、いわゆる学生同士の相互影響の度合いが高いと言える。一方、オンライン面接は他の学生との接点は画面越しの限られた関係であり相互影響の度合いは低いと考えられる。

	対面面接	オンライン面接
<視覚情報> ・表情（笑顔） ・態度（挨拶、礼儀、頷き）	◎ 姿勢や所作など 全体の動きを把握可能	△：限定的（画質、画角など） 但し、自室の背景など対面では 得られないパーソナル環境情報を 把握できる場合がある
<視覚以外の情報> ・声の張り ・論理性 ・熱意 など	◎ 入室から退出までの動作、 他者に対する配慮なども 把握可能	○：機器や通信環境に依存 但し、GD などでは面接官が 画面を注視できるため、 対面以上に相対比較しやすい

図表 13 面接形態別の情報把握の特徴

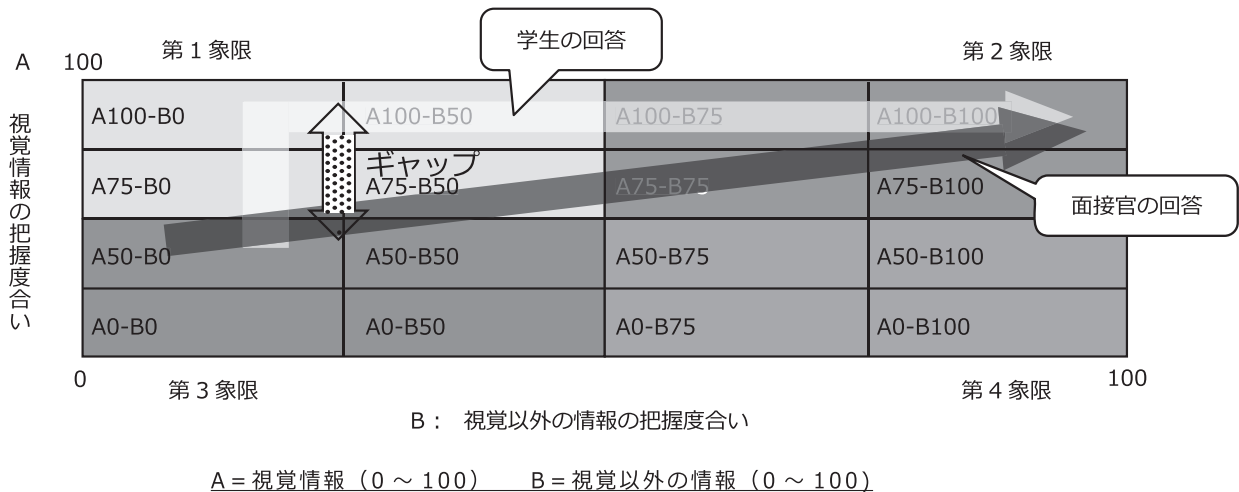
また、図14は面接官と学生のアンケート調査から、オンライン面接時の面接官と学生の情報把握プロセスをイメージしたものである。この情報把握プロセスが示すように、面接官は学生のエントリーシートを事前に把握し、視覚情報と視覚以外の情報を、ほぼ同じように重要と考え、同時に把握する傾向がある。一方、学生は、まず‘第一印象’‘相づち’‘表情’など、自分の身体で表現する視覚情報を重視し、よりはっきりと自分自身を見てもらってから、視覚以外の声の張りや論理性、熱意などの視覚情報以外の事柄の表現を理解してもらおうと考えている傾向がある。更に学生は、話す内容等は重要と理解しているにも関わらず、その場で簡単に対応できる⁷と考え、十分に実践的な練習を行わずに面接本番に挑んでいる場合が多いと推察される。しかしながら、オンライン面接は対面面接に比べて、面接官が学生の態度や雰囲気を読み取りづらい事、また同時に学生自身も面接官のリアクションを画面からは読み取りづらいという、双方にとってコミュニケーション上の限界が生じ、面接官は限られた視覚情報から得られる情報、例えば学生の目線の動きや「事前準備項目」の背景など対面よりも細部まで観察する傾向があることが伺える。この面接官と学生の情報把握における認識のギャップの存在を学生に気づかせることが、まず重要であろう。その上で、ありのままの自分自身を評価してもらえる面接になるよう、学生を指導してゆく必要があると言える。

その具体例として「オンライン特有」の項目と「対面同等」の「実践 - 行動」について考察を行う。「オンライン特有」の項目の中では、特に準備項目の部分が高く、「Wi-Fi環境」「画面の

7 実際には志望動機などを手元に書き写したものを手元に置き、読みながら回答している学生もいる。その結果、目線がメモ書きの方に動き、面接官にはとっては不自然が動きに映る。

明るさ」「背景(ぬいぐるみ、ポスターなど)」、面接マナーは「挨拶がない」「入出時」「カメラ目線」「うなずき」が多く指摘されていた。このようなことはオンライン対策知識があれば防げることであり、学生が実施しないことで面接官には準備不足というイメージを与え「印象」などに連動しマイナスイメージとなる。準備項目の「背景」に関しては、業界に関わらず白い背景にするよう指摘されている。ネットなどの就活情報では、背景に白を選ぶ必要はなく、「個性あるポスターなどは会話の導入になる」などプラス要因として記載している記事もあるが、今回の面接官は標準的に白の背景を好む考であることから、白が一般的であると考えられる。対面とオンラインの異なる点は「うなずき」「印象」「表情」で、オンラインは本人の画像が胸から上の部分だけであり視線が頭から胸まで集中することから、上部で身振り手振りなどのジェスチャーをすることで相手に熱意を感じさせる(藤木2020)。一方、対面の時には膝の上に手を置き、大きなジェスチャーは避ける方が良いなど異なる点がある。藤木(2020)は、対面、オンラインとも非言語の重要度は65%と過去のデータと変わらないと指摘しているが、今回の調査では8割以上は非言語項目であり学生が意識している以上にオンラインの場合、対面にはない「背景」「カメラ目線」「画面の明るさ」などの点に注意する必要がある。GDの言語分野の「発言」は、図表5・7から51%の項目がオンライン特有の項目であり、中でも「入退出時に挨拶がない」という指摘が多かった。対面であれば入室前にドアがあり、普通挨拶をして入室するという誰でも出来ている行動が、オンラインでは「みえないドア」に学生が気づかず、学生は画面内で待っている状態で面接官からの挨拶で学生が挨拶をするというケースが多く散見された。つまり、対面では入室時に挨拶をするという行為がオンラインでは挨拶と自分から先にするという行為を忘れるという現象が発生している。これは普段のオンライン授業でも挨拶なしの入退出、カメラオフで授業を受講しているケースが多く、授業の受講態度が就活本番でも同様の行動として現れている結果であると推察する。特に、オンラインに関して指摘される項目の度合いが業界ごとに異なる点であり、業界ごとに特有の指摘は、共起ネットワーク分析で明確に現れている。業界の中でもIT業界は環境整備の部分で高い数字となり、オンライン=ITという結びつきで、環境整備に対して他の業界より厳しい目線をもっていることが伺える。従って、面接では業界ごとの共起出現が多いことから、業界ごとの面接対策が必要である。一方、共起ネットワーク分析のGDで求められている項目、業界ごとではなく全般的に共通していると言える。本研究の成果は、オンライン就活の企業側の目線と学生のオンラインに対する認識やマナーに対する意識のギャップの相違点、業界ごとに注意する点が異なるということが新たに抽出され、オンライン就活に対する学生への指導ポイントが明確になったことである。オンライン面接で面接官に対して、印象が残る学生は外見から受ける印象の評価が高い学生であるという学生の認識があるが、それが必ずしも面接官の期待とは一致していない事がこれらの分析から明らかとなった。これらの指摘をキャリア教育の場にフォードバックする事が、オンライン就活の特徴を生かした学びの向上につながるのである。

オンライン面接時の情報把握イメージ（アンケート結果）



図表 14 オンライン面接の情報把握イメージ

8 就職支援活動とキャリア教育へのインプリケーション

限られた事例からの分析ではあるが、以下の点について、今後の中堅大学における就職支援活動とキャリア教育へのインプリケーションとして、以下のいくつかの点を考慮した学生への指導が望まれると考えられる。

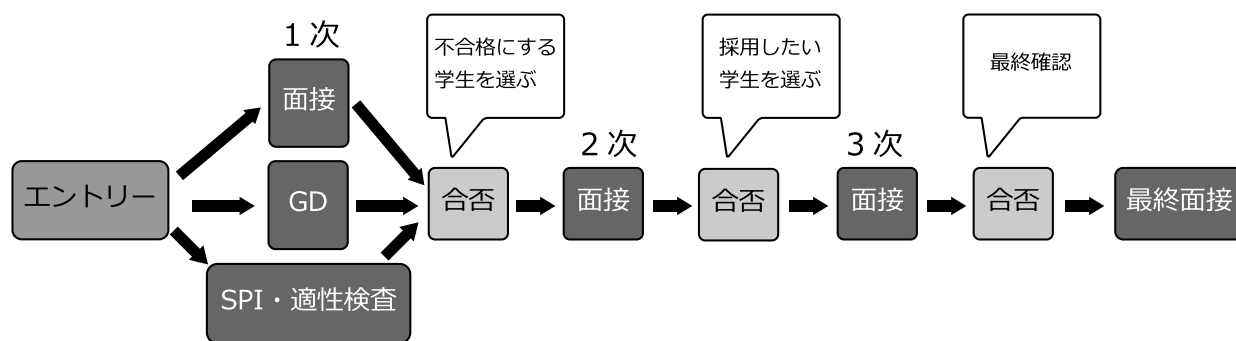
1) 企業側の面接官は事前に E S や履歴書を読んでおり、この面接官の行為は対面面接でもオンライン面接でも基本的な手順は変わらない。しかしながら、E S 送付までオンラインで完結するため、一次面接は、大量の志望学生を振り落とす為のプロセスとなる点を留意するべきであろう。(図表15)

2) 面接官は対面面接の場合、全身の動き、歩く姿勢、態度、声の張り、雰囲気など、多くの情報に接する事ができ、総合的な視点、観点から、事前に把握している情報との差異の確認や、E S や履歴書には表され難い内面的な特性や言動、行動特性も把握できる。一方、オンライン面接の場合は、全身の動き、態度、雰囲気などは、把握が難しく、P C 画面越しから得られる情報のみで、次のステージに進めるか否かを判断しなければならない。面接官は限られた画角から「少ない情報」をより、しっかりと観察する傾向があると言える。また学生も面接官の表情などリアクションとして読み取り、即時対応するなどの修正がしづらい環境での対応を強いられることから、オンライン録画などの機能を使い、自分の話し方やしぐさを練習する必要がある。

3) 対面時、学生は周囲の行動を視覚で理解する。例えば、入室方法や挨拶など先人の行動を真似ることができるが、オンラインの場合は、突然画面がONになることから面接官と学生の間に「学生は見えないドア」の存在に気が付かない場合がある。このような基本動作は、事前教育で身に付けさせることが可能である。

4) すなわち、オンライン面接の特性を十分に理解し、P C 機器の事前対応を含めて、事前準備の有無および質の確保が出来ている学生とそうでない学生の差異が出やすいことから、オン

ラインと対面の面接やGD練習などを分けて実施する必要がある。



図表 15 近年の就職活動プロセスのイメージ図

9 今後の課題

本研究により、オンライン就活においては特有のマナーがあることやテキストマイニングで業界ごとに求められる項目には違いがあることが分かった。本研究は、面接官の指摘をテキストマイニングし、量的分析を用いて客観的分析により企業側が重要視している各企業の強度が明確になったことは、就職支援指導に貢献できたと言える。特にオンラインに関する企業側が求めている点は、「オンライン特有」(「実践 - 面接マナー」「準備 - 環境整備」「準備 - 身だしなみ」) など事前知識があれば防げる項目が多く、学生指導で周知し事前準備不足による印象低下を避ける必要がある。企業調査では2023年度以降の採用でもオンライン就活の鈍化は見受けられないことから、大学はオンライン就活に早急に対応する必要がある。さらに、アフターコロナで大学の講義が平常に戻っても、オンライン会議システムを活用した採用活動は続くものと考えられることから、オンライン適応力を強化する必要があり、ニューノーマル時代に向けてICT教育を活用したオンライン採用に対応する技術的なサポートは必須であると考え。特に、一次選考で受験人数が多い企業にとっては、オンライン活用は費用の削減にもつながる。また、地方学生など遠方からの受験生にとっては費用削減になり、受験しやすい環境が整い、結果、良い人材を獲得できる機会となっていることから、一次選考はオンラインという企業は増加する可能性がある。コロナ収束後は、オンライン授業自体が減少するため、新たにオンライン授業の機会などをつくり、学生に多くの経験と学びを与えることが必要である。例えば、リアルタイムのオンライン授業では、現在、学生側のオンラインの環境不備や顔を見せるのを嫌う学生や個人的な事情などの問題から画面OFFで授業を受講しても良いという対応策を講じている大学が多い。しかしリアルタイムでのオンラインコミュニケーションのマナーは、授業も就職面接も同様のケイパビリティが求められており、普段から学修の機会を与える必要があると考える。教育的な配慮として例外的に画面OFFが認められる場合もあるが、それはあくまで例外的なケースに留めるべきであろう。学生は一つの科目から多面的な学修機会があるため、学生に説明した上でオンライン授業の受講の仕方なども工夫し、オンライン授業の受講マナーなどを定常的に設定するなどの創意工夫が必要である。

今後の研究としては、テキストマイニングで抽出されたワードのラベル項目などを用いて、

面接プロセスと評価項目や尺度の因子分析などを含め、より多面的なモデルとして検討し、単に就職活動のノウハウにとどまらず、学生が当事者意識ある社会人としてキャリア形成につながる研究を進める。

謝辞

本研究の就活シミュレーションを実施するあたり、多くの外部企業の方々ならびに関係者の協力、分析整理では、東京福祉大学の杉山章先生ならびに小泉ゼミナールの学生に協力して頂いたことに、心より御礼申し上げます。

参考文献および関連URL

藤木美奈子 (2020)「印象に残るスピーチの要素 - 対面とオンラインの比較から - 」桜美林大学研究紀要

人文学研究第1号 p114 - 126

株式会社リクルートキャリア就職未来研究所 就職活動・採用活動に関する振り返り調査データ集2021年3月

柴井怜太 佐藤智文 中原淳 (2020)「オンライン面接はどんな気持ちで、何が可能性で何か課題なのか? 「面接形態による比較」と「学生 - 採用担当者の比較」と通して」調査結果報告書立教大学経営学部中原淳研究室

<http://www.nakahara-lab.net/blog/wp-content/uploads/2020/05/onlineinterview2020-2.pdf>
(2020/7/5 参照)

HR総研https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=261 (2020/7/5 参照)

