

体育会学生の就職活動状況調査（2021年6月）

2021年6月

就職活動も終盤に差し掛かり、内定を取得する学生も増えてきました。この時期の学生がどのように進路を選択しているのか、アンケート調査を実施しました。

【調査概要】

調査対象：『アスプラ 2022』に登録している体育会学生

回答件数：235件（配信対象：14898名）

調査方法：インターネット、LINE

調査期間：2021年6月9日～6月16日

【TOPICS】

▼内定保有について

体育会学生の内定保有状況を前回集計した4月のデータと比較すると30.2pt増加している。6月中旬までの内定保有率は68.9%となった。

▼就職活動を終了する為の決め手について

最も多かった【仕事内容】については全体の約3割を占めている。納得して就職活動を終えるための要素として、将来自分がどのように仕事をするのかということが内定取得段階で明確になっている必要がある。

<本資料について>

本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。

資料のご利用やご質問等に関しては、下記までご連絡ください。

<本件に関するお問い合わせ先>

株式会社アスリートプランニング 広報担当

Tel: 03-5937-8460（受付時間：9:00～18:00/土日祝日を除く）

Mail: athlete2022@asupura.com

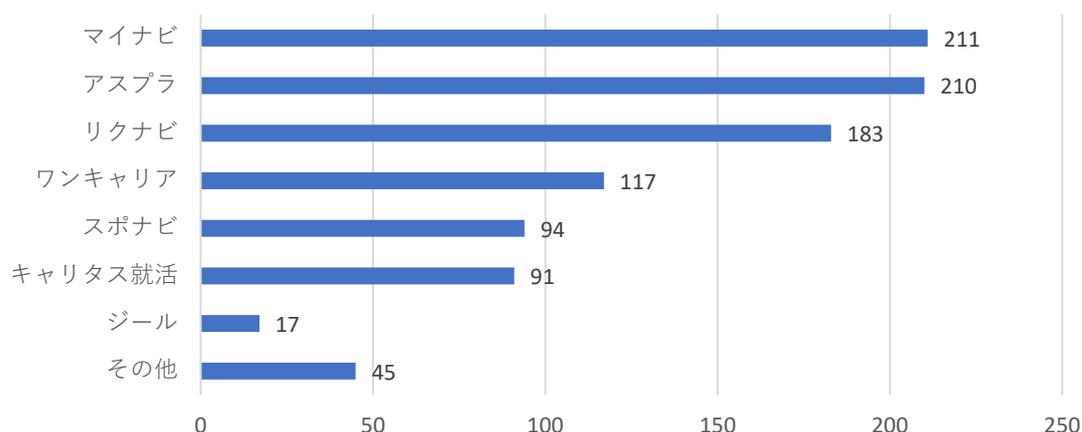
○登録している就活サービスについて

就職活動も終盤に差し掛かり、学生が利用する就活支援サービスも固定されつつある。就活支援サービスの平均利用数は4.1となり、最も多く利用している学生は11のサービスを併用していることが分かった。

中でも、下記図の【その他回答】にあるサービスを見ても「スカウト型」や「企業紹介」といったサービスを提供する企業が多く挙がっている。かつては学生が企業を検索し、接点の場を作ることに注力していた方法から、企業からのアプローチや第三者からのアドバイスで企業選択をし、選考に参加する学生が増えていることが傾向として見られる。

登録している就活サービス

※複数回答可



【全体/ n =968】

《その他回答》

8票	OfferBox*
4票	あさがくナビ*
3票	外資就活ドットコム*、キミスカ*、OpenWork、dodaキャンパス*
2票	ダイヤモンド就活ナビ、ブンナビ、unistyle
1票	アクセス就活、アスリートエージェント*、エンカレッジ、就職エージェントneo*、オカジョブ キャリアパーク！就職エージェント*、Goodfind、就活会議、就職ウォーカーNet、就職typeエージェント* DEiBA Company*、Matcher*、みんな就、リスタンダード*、レクミー

*印は、「スカウト型」や「企業紹介」のサービスを提供している企業

○最も利用した就活サービスの良かった点について

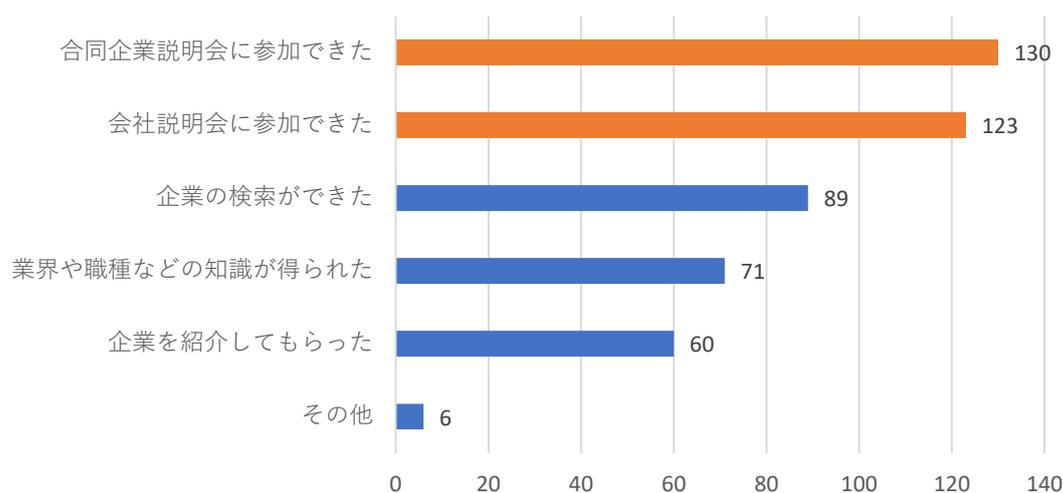
下記グラフの上位2つの結果から、就活サービスを利用する目的として、まずは『企業接点』が大きな目的となっていることがわかる。特に10月ごろ（前半）からは合同企業説明会やインターンシップ、会社説明会が多数開催されるため、いかに情報が多く得られるかが重要になってくる。

また、【企業を紹介してもらった】という回答についても回答人数235名の内*、4分の1の学生が選択をしている。これらのサービスは、就職活動の後半ごろから利用する学生が増えてくる。先に述べたように、学生が自ら企業を探すだけでなく、第三者の手を借りて選考企業を選ぶ方法が根付いてきていることが分かる。

（*アンケート回答人数235名。複数選択可の為、全回答数479。）

最も利用した就活サービスの良かった点

※3つまで選択可



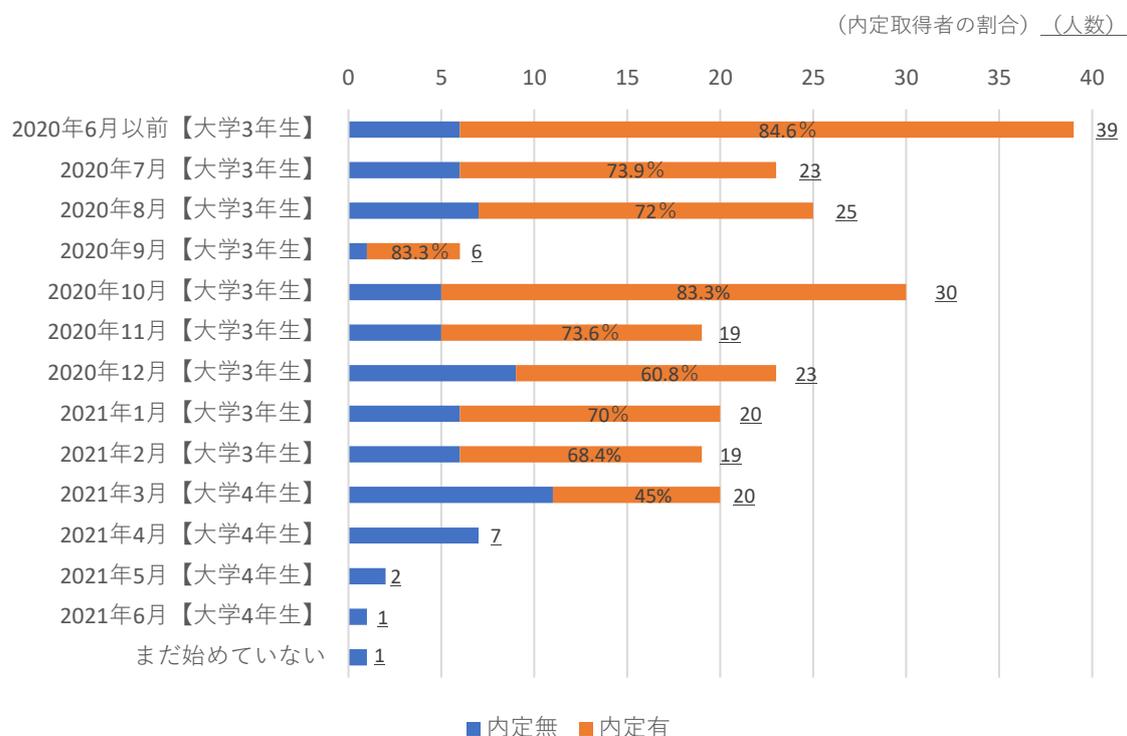
【全体/n=479】

○就職活動開始時期と内定取得について

下記グラフから、就職活動を始めた時期が早い学生は内定取得率が多いことが分かる。最も早いスタートとなる「2020年6月以前【大学3年生】」を選択した学生の内、8割以上が内定を保有している。この結果から、学生にとって早期に活動を開始することは重要と言える。

また、「2021年4月【大学4年生】」以降の時期を選択した学生には内定取得者はおらず、内定獲得までには選考だけではなく、企業の情報収集やエントリーシート作成、面接練習等含めると結果（内定取得）が出るまでは2か月以上かかることが予想される。

就職活動開始時期と内定取得人数

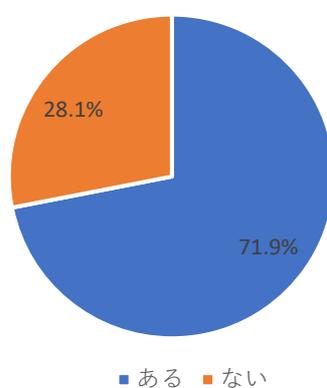


○インターンシップの参加状況

6月時点で7割以上の学生がインターンシップに参加している。また、図2からインターンシップに参加した学生と参加していない学生の内定取得率に28.4ptの差が生じていることが分かる。インターンシップに参加することで、早い時期から企業と接点を持つことが「内定獲得」の為には重要と言える。

また、企業にとっても早い時期に学生と接点を持つことで、他社を知る前に魅力付けが出来るという利点がある。双方にとって、インターンシップは採用活動・就職活動を成功させるための手段と言えるだろう。

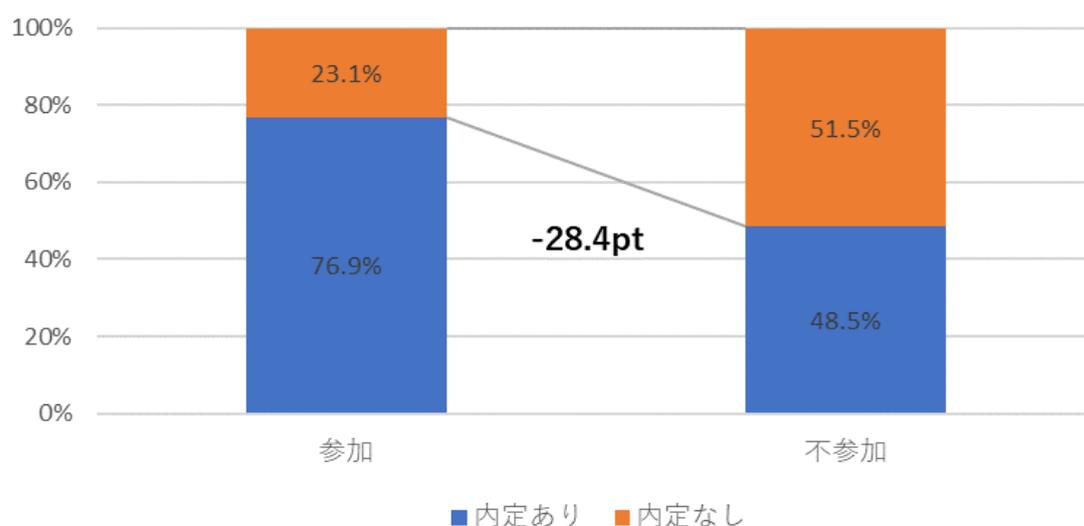
インターンシップ参加有無



【全体/ n = 235】

図 1

インターンシップ参加学生の内定取得率



【参加：全体/ n = 169】

【不参加：全体/ n = 66】

図 2

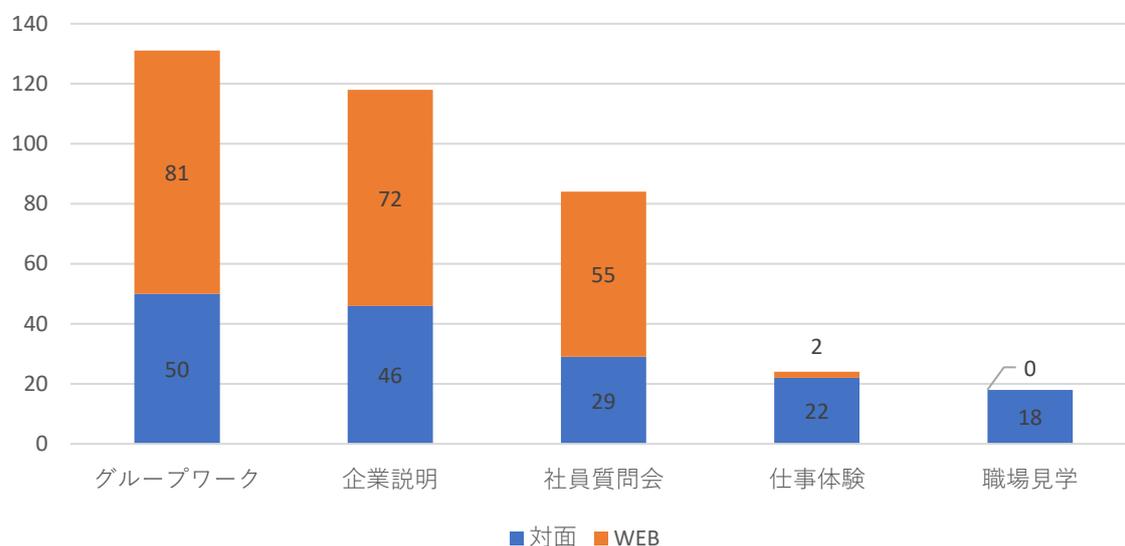
○参加して良かったインターンシップの内容について

インターンシップの中身として、学生の満足度が高かったのが、対面/Web共に「グループワーク」という結果になった。コロナ禍においてはグループワークを通して企業理解が深まることだけでなく、企業担当者の雰囲気、同じ企業を受ける学生の様子などを確認できる良いチャンスとなる。

また、Web上で行われるインターンシップにはコンテンツにも制限があることが予測される。学生の理解度を優先するのであれば、「仕事体験」や「職場見学」なども有効的なコンテンツになるが、実施自体が難しい。

参加して良かったインターンシップの内容

※3つまで選択可

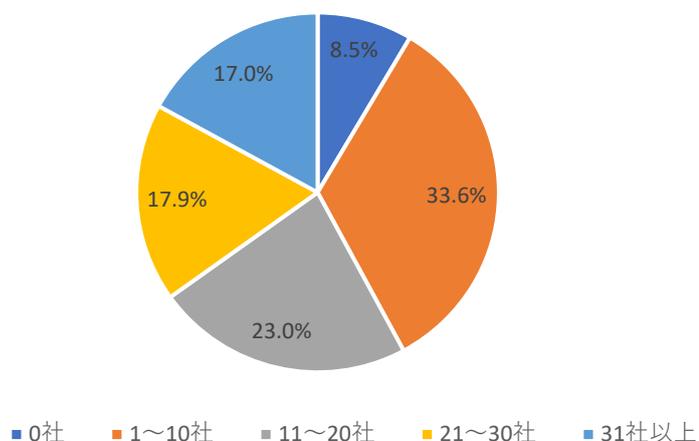


【全体/ n = 378】

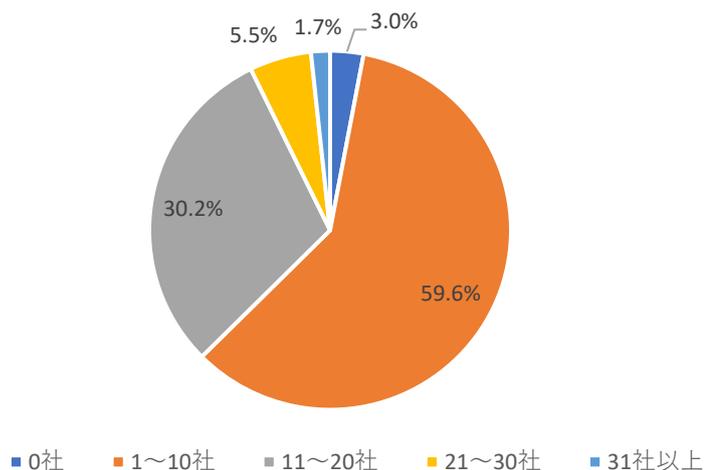
○エントリー数と選考参加（面接）社数について

下記図から、エントリー数/面接に参加した企業数どちらにおいても【1~10社】が最も多くなった。特に面接に参加した企業数においては6割近くの学生が【1~10社】を選択している。エントリーは20社、30社していても実際に選考に進んでいる企業は10社以下となる。この結果から、学生が選考を受ける企業を厳選しているのか、もしくは企業が早い段階で選考を受けられる学生を厳選しているのかは、今後考察の余地がある。

エントリー数



面接に参加した企業数



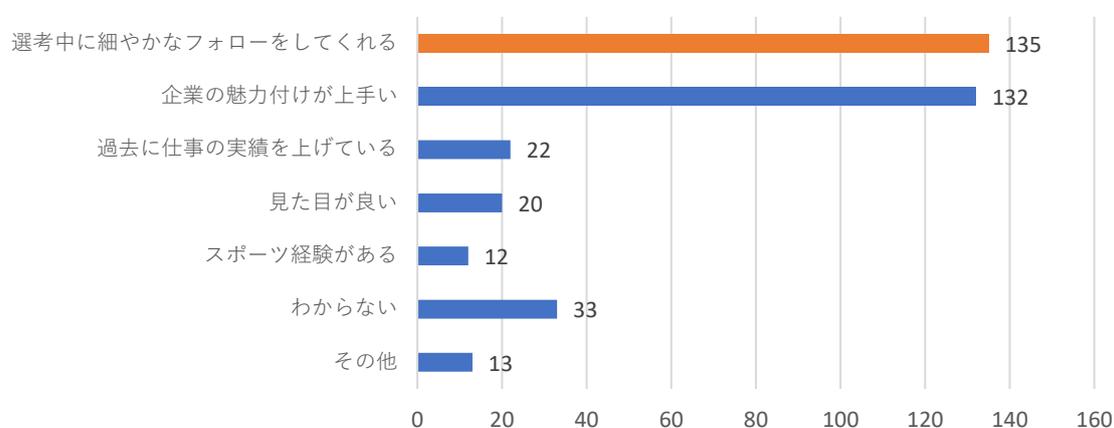
【全体/ n = 235】

○採用担当（人事）の魅力的な点について

インターンシップや合同企業説明会、会社説明会や選考などで接点を持った採用担当とは学生にとってどのような存在になっているのだろうか。最も票数を集めたのは【選考中に細やかなフォローをしてくれる】という回答だ。その他の回答にも多いように、採用担当側が「〇〇をしてくれる」ということに親近感が湧き、それが『魅力』となっている可能性がある。就職活動を進める中で「不安」や「不明」が多く、それを少しでも払拭することにより学生にも心理的な変化が生まれ、最終的な選択に影響が出ることもあるかもしれない。

採用担当（人事）の魅力的な点

※3つまで選択可



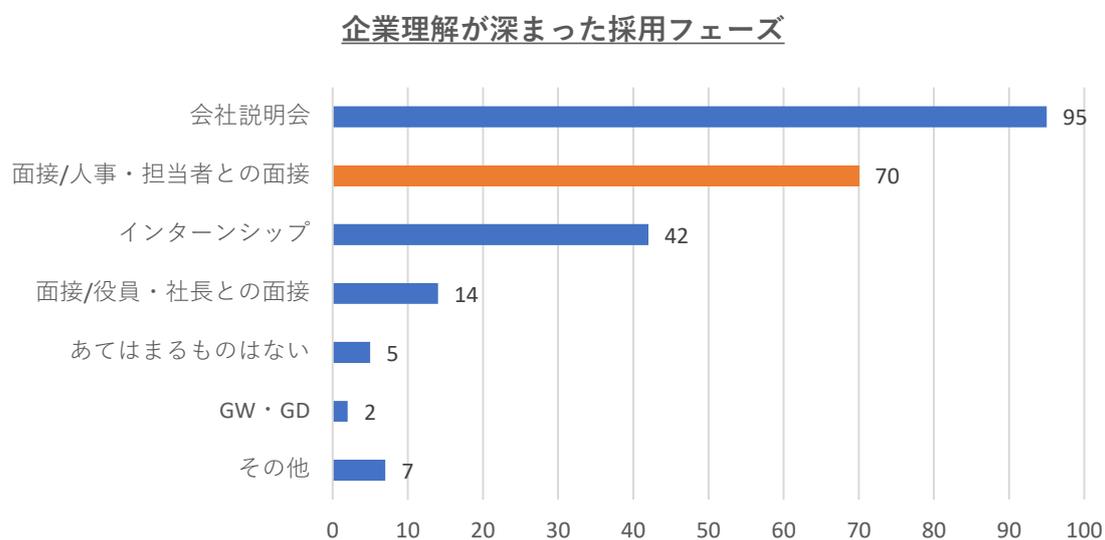
【全体/n = 367】

《その他回答》

項目	票数
聞き上手、話しを引き出してくれる	5
優しい、人柄が良い	3
話しやすい、雰囲気が良い	2
一緒に働きたいと思った	1
話していて楽しい	1
仕事に誇りを持って働いている	1

○企業の理解が最も深まったと感じる採用フェーズは何か教えてください。

2番目に多かった【面接/人事・担当者との面接】に注目したい。「面接」とは、企業が学生の能力や人物像を確認する為の場であったが、この回答結果から違った役割も持つことが想定できる。例えば、面接の最後に問われる『逆質問』である。学生が純粹に抱く疑問や不安を人事や面接の担当者へ直接ぶつける事のできる絶好の機会である。説明会などでは聞けなかったことも、このタイミングで質問することにより学生は理解を深めていくことができるのかもしれない。また同様に、面接を担当する人事/担当者と接することで企業(社員)を身近に感じ、結果、企業理解が深まったと感じる学生もいるのかもしれない。



【全体/n = 235】

○説明会や選考で困ったことについて

オンラインの選考に関しては、双方の『コミュニケーション』に関する回答が多くを占めた。不慣れな環境でありながら、初対面の人に画面を通して意思を述べることは学生だけでなく、企業側にとっても課題となっている。

また【対面】に関しては、例年に比べ対面での選考に慣れていない学生が多いためか、面接のマナーや身なりなど、基本の部分で戸惑う学生が多い結果となった。

項目	票数
【オンライン】企業側（人事）とのコミュニケーションが取りづらかった	70
【オンライン】自分の伝えたいことが伝わらなかった	51
【オンライン】ネット環境が悪く接続が上手くいかなかった	45
【オンライン】接続（操作）方法がわからなかった	10
【オンライン】接続するための機器や備品を持っていなかった	1
【対面】面接のマナーがわからなかった	54
【対面】自分の伝えたいことが伝わらなかった	35
【対面】スーツやカバンなど身なりの準備で困った	21
【対面】企業理解が深まらなかった	16
あてはまるものはない	56
その他	4

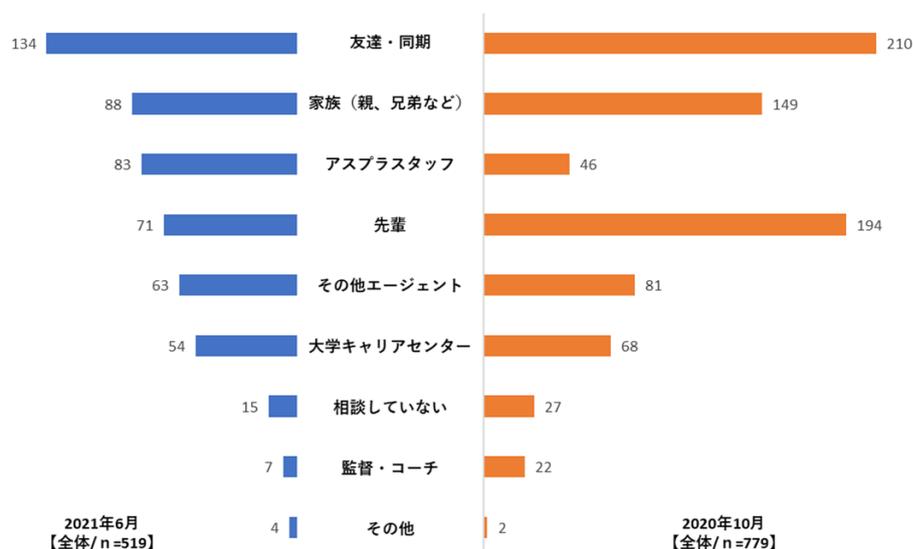
○就職活動の相談相手について

8か月前の就職活動スタート時期（2020年10月）の状況と比較すると、2番目に多かった【先輩】の票数が大幅に減少した。先輩やOB・OGとの接点がある部活生は、就職活動を始める前に既に就職活動を経験している先輩に相談する学生が多いことがこのことから読み取れる。

どちらの時期も最も多かったのは【友達・同期】という回答であった。企業側や大学側が学生と接点を持つためには、時期を選ばず情報交換や選考の相談などがしやすい【友達・同期】という横の繋がりを活用することも効果的かもしれない。

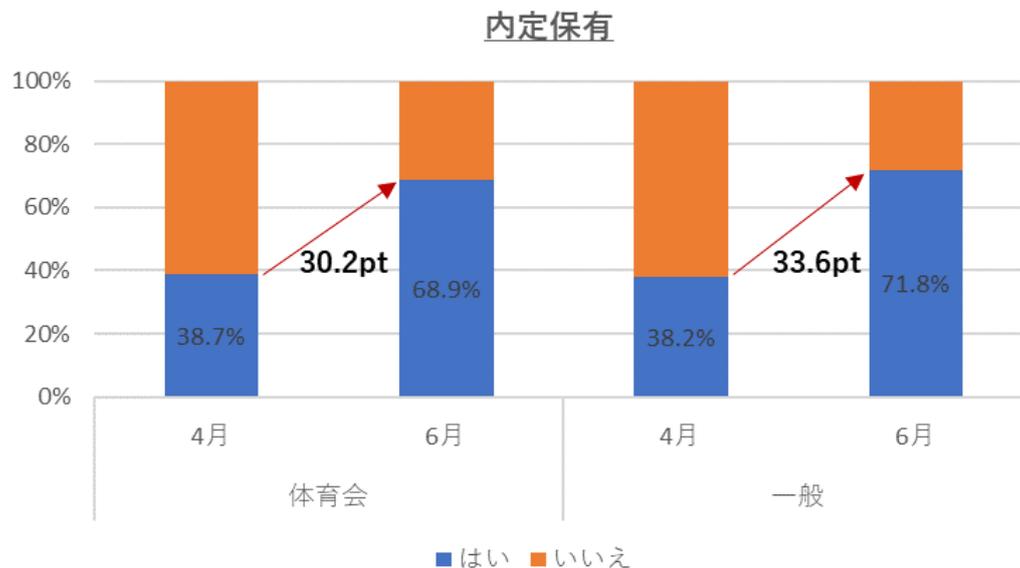
就職活動の相談相手

※3つまで選択可



○内定保有について

体育会学生の内定保有状況を前回集計した4月のデータと比較すると30.2pt増加した。同様に一般学生も33.6pt増加している。6月の内定保有率は体育会学生、一般学生共に7割前後という結果となった。



【4月：全体/n = 315、6月：全体/n = 235】

・学生調査, <速報>6月1日時点の内定率は71.8% ～キャリアタス就活2022 学生モニター調査 (2021年6月)

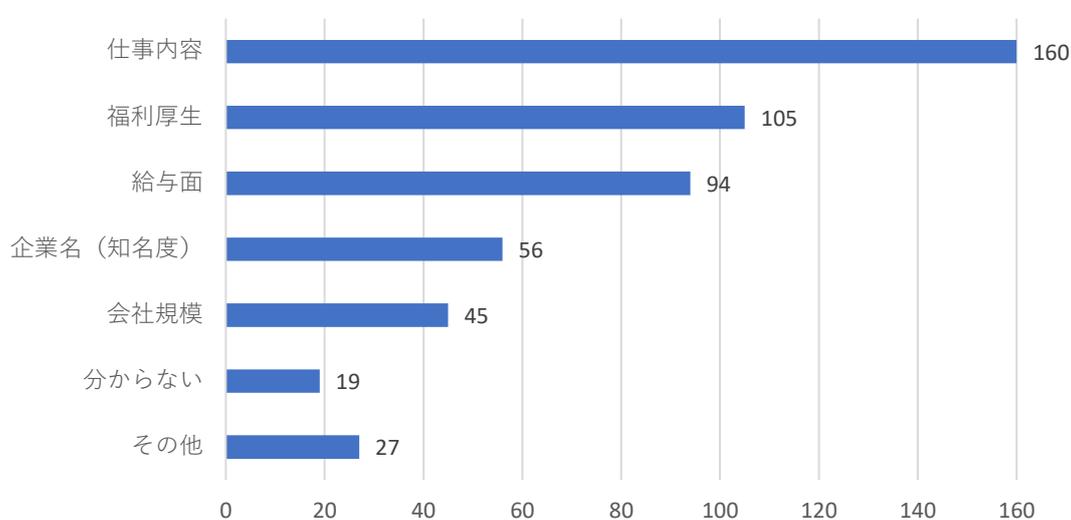
https://www.disc.co.jp/press_release/8475/

○就職活動を終了する為の決め手について

就職活動のスケジュールは大枠決められているが、終了するタイミングはさまざまである。最も多かった【仕事内容】については全体の約3割を占めている。納得して就職活動を終えるための要素として、将来自分がどのように仕事をするのかということが内定取得段階で明確になっている必要がある。今年度は対面の選考を自粛する中で学生の理解度が懸念されており、内定を取得したにも関わらず、就職活動を継続する学生が多数いることが予想される。

就職活動終了の決め手

※3つまで選択可



【全体/n = 506】

《その他回答》

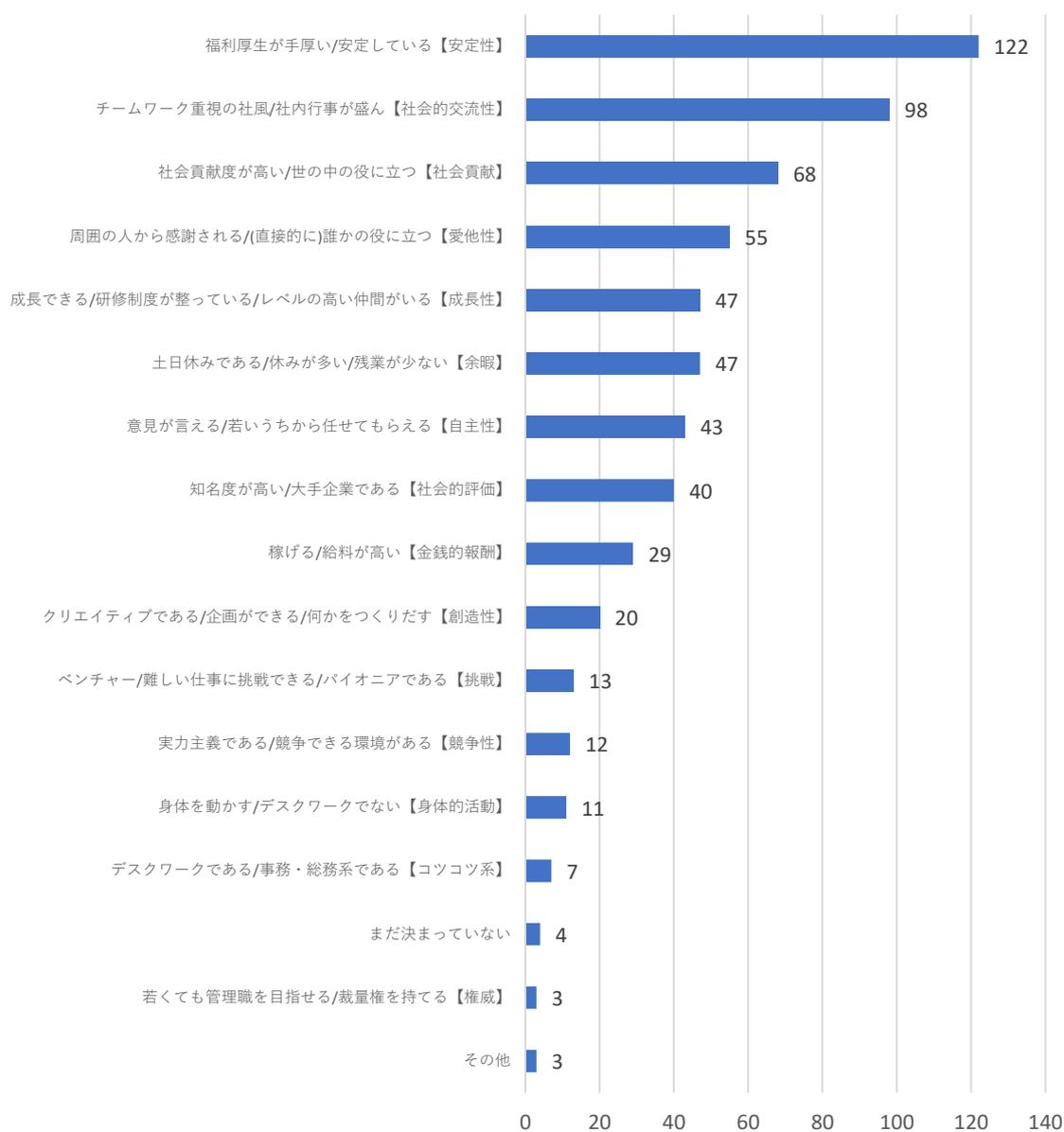
項目	票数
社風、職場や人の雰囲気	8
内定	5
働くイメージ、ビジョンと合っているか	5
納得感	3
勤務地	2
やりがい	2
研修制度	1
志望業界	1

○企業選びの軸

最も多い回答が『福利厚生が手厚い/安定している【安定性】』という結果になった。また、2~4番目に回答が多かった項目『チームワーク重視の社風/社内行事が盛ん【社会的交流性】』『社会貢献度が高い/世の中の役に立つ【社会貢献】』『周囲の人から感謝される/(直接的に)誰かの役に立つ【愛他性】』では、周囲との関わりを持つことが共通している。

企業選びの軸

※3つまで選択可



【全体/n = 622】

○就職活動に使える時間について

体育会学生は部活動が忙しく、就職活動を十分にできていないイメージが持たれているかもしれない。しかし、実際は【ほとんどやっていない】【まったくやっていない】学生は1割に満たないという事がわかる（図内①）。

1日あたり1時間程度の活動をする（もしくはオフの日に1日フルで活動する）学生は全体の3～4割程度いる（図内②）。最も多いのは、【週に10時間以上】時間を割いている学生である（図内③）。曜日や部活動関係なく優先的に就職活動を行っている学生も3割いるという事が、この結果からわかる。

