

chapter.4  
「就活」のリアル

# 現状から 今後の就職活動を予測する

不景気ということもあり、何かと話題になる大学生の就職活動。高校生にとってはまだ先の話ですが、現在の状況を押さえたうえで、将来の姿を4つのポイントから予測します。

取材文／荒尾貴正(本誌編集デスク)

## 就職活動の一般的スケジュール

現在、大学生は図1のようなスケジュールで就職活動を行っている。

大学3年の夏休みにインターンシップに参加する学生が増えており、彼らは、その参加申し込みが始まる6月に就職活動モードに入る。その後、10月に企業は当該年度の採用に対するエントリーを受け付けたり、会社説明会などの採用広報活動を開始していく。その10月には「リクナビ」などの就職情報サイトもオープン。多くの大学生はそれを活用してエントリーをしたり、会社説明会の予約をしたり、就職活動のスケジュール管理などを行う。

「エントリー」とは、「貴社に興味があります」と意思を伝える「登録」に近い行為。エントリー後、会社案内や説明会情報が送られてくるようになる。小社「就職活動実態調査」によれば、平

均は55社(図2)。一方、「エントリーシート」の提出」とは、応募書類の提出のこと

で、主に自己PRや志望動機を記入する。こちらは平均13社(図3)。企業ごとにフォーマットが違い、手書きのシートを求める企業も少なくなく、また大学3年の1〜3月頃に提出期限が重なる。その1〜3月には業界セミナーや会社説明会も多数開催されるので、学生にとってはここが就職活動の1つめのクライマックスの時期となる。その後、筆記試験や面接が行われ、内々定が出る。大手企業の面接ピークは大学4年生の4月だが、中堅中小企業は社数も多く、大手の前に行うところから、卒業直前に活動するところまで、かなり多様である。

これが現状だが、就職活動、採用活動はこれから変わっていくと見られている。小社「リクナビ」岡崎仁美編集長とともに、4つのポイントから今後の動

向を探っていきたい。

## 〈今後の「就活」1〉

就職採用活動の早期化はおさまるか？

就職活動のスタート時期が早いと、大学生が勉強する時間がなくなってしまう。そうした批判が教育界を中心になり、ここ数年数多く聞かれるようになった。それを受け、就職採用活動の早期化を抑えようとする動きが出ている。

日本経団連は今年3月、「採用選考に関する企業の倫理憲章(通称「倫理憲章」)を改定した。13年4月入社予定者



リクルート「リクナビ」  
岡崎仁美 編集長

図1 大学生の就職活動の一般的スケジュール(2012年3月卒業者まで)

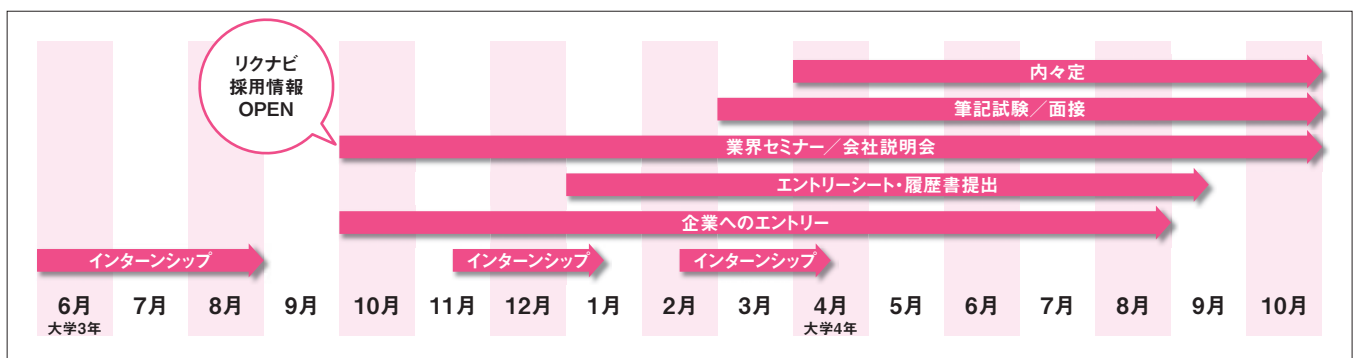


図4 就職活動に関する学生の意見

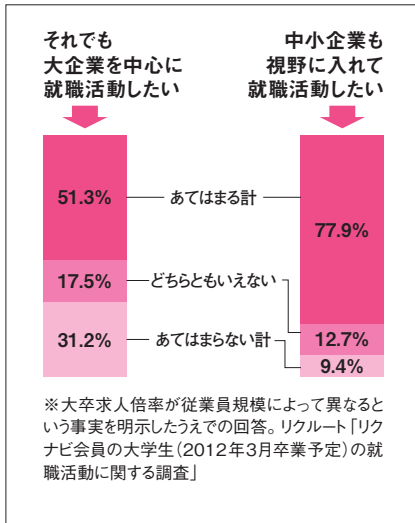


図3 エントリーシート提出社数

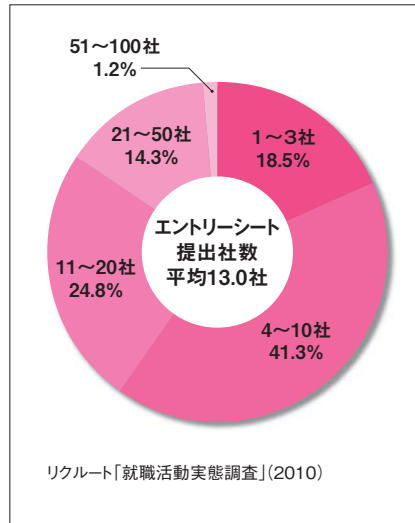
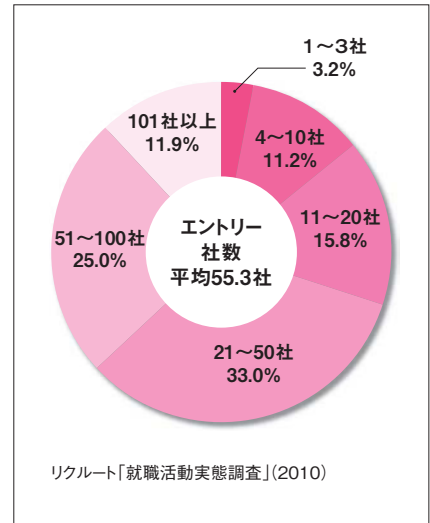


図2 エントリー社数



（現在の大学3年）から導入するという改定のポイントは2つ。ひとつは採用広報活動の開始を現在の「大学3年10月」から「大学3年12月」へと遅らせること。もうひとつはインターンシップに関して、「就業体験の機会を提供する」ことを目的とし、「採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行うこと」と「5日間以上」が望ましいことなどを強調。

（ここでいう「採用広報活動」とは、当該年度採用への学生のエントリーや、企業と学生との直接の接触を指し、これらは今後12月以降になっていくのだろう。インターンシップについてはどうか。

「『5日間以上の就業体験』を実現しようとする」と企業の負担は大きいので、今年では実施企業がいったん減るのではないのでしょうか（岡崎編集長）

近年は1Dayインターンシップと呼ばれる簡単な仕事体験と先輩社員の話聞くプログラムが盛んで、これは多くの学生の参加が可能なることから、学生にも企業にも取り組みやすかった。ところが、倫理憲章賛同企業が「5日間以上の就業体験」とすることで状況が変わりそうだ。

とはいえ、この「倫理憲章」とは、自己責任原則に基づく、罰則のない紳士協定。賛同企業は717社（5/30現在）と、錚錚たる大手企業が名を連ね

てはいるものの、社数は限定的であり、外資系企業や採用意欲の高いベンチャー企業等は対象外である。また、倫理憲章の範囲はあくまで日本国内であり、海外で行う採用活動はこの限りではない。ビジネスのグローバル化が急速に進展する中、世界的な人材競争奪戦が激化しているといわれる。国内の秩序を保ちながら、いかに国際競争力を高められるか、採用や育成の根本的な見直しが求められているようだ。

（予測1）  
早期化が抑制される一方、グローバル化が進展。採用や育成のあり方が見直されそう

（今後の「就活」2）  
既卒者も「新卒扱い」となるか？

10年3月大学卒業者の「進路未定者」が10万人を超えたことを受け、政府は「卒業後3年以内の既卒者は新卒扱い」として採用することを財界に要請。今後どうなっていくのだろうか。

「今回の指針については既に対応済みの企業が多いです。企業はよりよい人材を求めており、そのターゲットは既に外国人等も含めて多様化しています」

（岡崎編集長）  
これまで導入のネックだった「年齢給」が「年次給」に変わってきており、今回の要請をきっかけに卒業後1~3年の既卒者を新卒扱いとして募集を始めている企業が多い。一方、学生サイドは「チャンスが増える」と好意的に受け止める人と、「ライバルが増えてますます大変」と嘆く人とが混在。必ずしも本人たちのためにならないかもしれないと、心配する周囲の声もあるという。

「『新卒』というカードが3年間有効になるとしたら、これまで以上に就職留年や就職浪人が増えるかもしれません。しかし企業はあくまで「質」重視ですから、留年・浪人中の取り組みは必ず問われます。そうしたことが示せなければ、いつそう厳しさが増すこともあるでしょう」（岡崎編集長）

（予測2）  
安易に就職留年や浪人をする  
と、いつそう苦しくなりかねない

（今後の「就活」3）  
学生の大企業志向は変わるか？

大企業と中小企業では求人倍率が大きく違い、大企業はつねに狭き門で



就活に疲れた

離職して落ち込む…

### そんな卒業生が高校に立ち寄ったら ぜひ話を聞きましょう

卒業生が高校に立ち寄った際の先生の対応について、  
キャリア教育プロデューサーである前出の新田 龍氏 (20p) から  
次のようなアドバイスをもらった。

就活に疲れ、先生の顔を見に卒業した高校に遊びに来る大学生が  
いると聞きます。その気持ちはよくわかりますね。おそらくそういう学  
生さんは、親御さんが厳しいのではないのでしょうか。今の就活の状況を  
知らずに、20~30年前の価値観を押し付けようとする親御さんが最  
近多いようです。せっかく内定をもらってきても、「何でそんな会社に行  
くの?」と言ってしまったり。本来は家庭が子どものグチや泣き言を聞  
いてあげるべき場所のはずですが、それが望めないような卒業生につ  
いては、ぜひ高校の先生が話を聞く役を引き受けていただきたい。

卒業生のほうに問題があるのではと、問い質したり、指摘したくなる  
ことも多いと思います。しかしグッと抑えて、まずは話を聞いて、十分に  
共感してあげてください。助言はその後にお願いします。

#### 早期離職者は貴重な情報をもっている

特に高卒で就職し、早期離職してしまったような卒業生が高校に  
立ち寄る場合、本人と今後の就職指導のために機会を逃さず、じっく  
り話を聞いてください。できれば部屋を用意し、1時間くらいは腰を落  
ち着けて向き合いたいものです。ここでもまずは本人が話したいだけ  
話してもらってください。実は労働環境があまりよくなかったとか、実際  
は給料がもっと安かったとか、企業から事前に聞いていなかった話が出  
てくるかもしれません。企業からの事前のヒアリング方法や、企業と  
生徒のマッチングについて多くのヒントが得られるでしょう。

そうして十分に吐き出させたら、「でも、自分が足りなかったよう  
なことはなかったかな?」と尋ねてみる。すると「ちょっと粘りが足りな  
かったかもしれません…」などと本人の口から出てくるでしょう。自分が口  
にしたことに関してはやる気になります。次の就職の機会にそれを生  
かせるようサポートしてあげてください。

〈予測4〉  
大震災をきっかけに、就職・採用  
活動の多様化が進む可能性も

「そうやっていく時、隣の人を見て『自  
分もそろそろ始めなきゃ』と就職活動  
を始めるのでなく、企業も同業他社に  
合わせて採用活動をするのではなく、  
個人も企業もこれまで以上に周囲に  
流されず、自分の『軸』を強く意識す  
る必要があるでしょう。そうした近未  
来の活動を今、期せずして体験するこ  
とになったといえるかもしれません」  
(岡崎編集長)

ある。大企業ばかり狙って就職活動で  
つまづかないように、そして学生と中  
小企業とがうまく結びつくように、  
「中小企業にも、ぜひ目を向けよう!」  
というメッセージをいたるところで見  
ようになった。そうした効果がこのと  
ころ現れはじめたようだ。  
「リクナビ会員の大学生(2012年  
3月卒業予定)の就職活動に関する  
調査」によれば、「中小企業も視野に入  
れて活動したい」という回答が78%。そ  
の一方で「それでも大企業を中心に活  
動したい」という回答も51%あった(図

〈予測3〉  
大学生は中小企業にも目を向  
け始めている

4)。  
「学生も企業規模で決めるべきでは  
ないことはわかってきています。ただ中  
小企業が求めるレベルも、大手同様高  
い。どちらを狙うにせよ、学生は自分  
の力を高めておく必要があります」  
(岡崎編集長)

〈今後の「就活」4〉  
大震災の影響はあるか?  
東日本大震災による企業の採用活  
動への影響は計り知れないものがあ  
る。岡崎編集長はその影響について、大  
きく2つのポイントがあるという。ひと  
つは財政的な影響から、採用人数や採  
用活動を控える企業が増えるかもし  
れないこと。もうひとつは震災をきっか  
けに、採用活動の手法が見直される可  
能性がありそうなことだ。  
「震災により活動が分断された学生

や企業があり、とても大変な思いをし  
たと聞きます。しかし、こうした想定  
外の状況で活動を続けるなかで、就職・  
採用活動が今後もっと多様化、自由化  
したときにどうなるのか、そのシミュレ  
ーションになったともいわれています」  
(岡崎編集長)

大きなトレンドとして、企業の採用  
は多様化の方向に向かっている。これま  
でのように「新卒一括採用」や「4月入  
社」に固執するのではなく、外国人、日  
本人留学生、先述の「卒業後3年以内  
の既卒者」の受け入れや、通年採用、夏  
季・秋季採用などがますます進むこと  
は間違いない。