



対談

大黒光一

就職ジャーナル編集長

VS 岡崎仁美

就職みらい研究所 所長

(ファシリテーター 小林 浩 本誌編集長)

# 選考期間の短期化で、 大学3年までの準備期間が重要に

2016年卒から、就職活動のスケジュールにおいて、広報解禁が大学3年生の12月から3月に、面接選考解禁が4月から8月に後ろ倒しされる。これにより、企業側の採用はどう変わるのか、大学ではどのようなことに気をつけなければいけないだろうか。

新卒採用動向に詳しい大黒光一就職ジャーナル編集長と岡崎仁美就職みらい研究所所長に話を聞いた。

## 1 求人の潮目が変わった

——2015年卒の就職活動の現状。

岡崎 就職みらい研究所の『就職内定状況調査』では、5月1日時点での大学生の就職内定率は47.7%に上りました。昨年同時期のプラス8.4ポイントと、定量的に見てもかなり順調に推移しています。

リクルートワークス研究所が行っている大卒求人倍率調査を見ると、今年(2015年卒)の大卒求人倍率は1.61倍と、昨年の1.28倍から大きく上昇しています。リーマ

ンショックからこの5年間、求人倍率は1.2倍台で推移してきました。1.61倍という数字は、世界的な好景気で求人倍率が上がり、長らく続いた就職氷河期を脱したとされる2006年卒と同じ水準です。「完全に潮目が変わった」というのが、今年のマーケットの最大の特徴でしょう。

この最も大きな要因は、中小企業の求人総数が対前年1.45倍と大幅に増えたことです。1社当たりの採用人数のみでなく、新卒採用を実施する企業の数も増えていきます。業種別に見るといずれも2けたの伸びで、特に顕著なのは建設業とサービス業です。背景には、景気回復でアルバイトや中途採用も含め、求人難が広がっているこ



岡崎仁美  
1993年、(株)リクルート入社。転職サイト「リクナビNEXT」編集長、新卒採用サイト「リクナビ」編集長を歴任。2013年3月、就職みらい研究所を設立、所長に就任。

とが挙げられます。これまで適時適材適所を指向し、中途採用を優先してきた企業も、結局中途での“適時”な採用が難しくなっています。そこで、ある特定の時期になると必ず市場に一定数の求職者が現れる新卒に、ターゲットをシフトさせているのです。

## 2 後ろ倒しに伴い“短期化”

——2013年の就職活動スケジュール後ろ倒し以降、大学の対応はどうか。

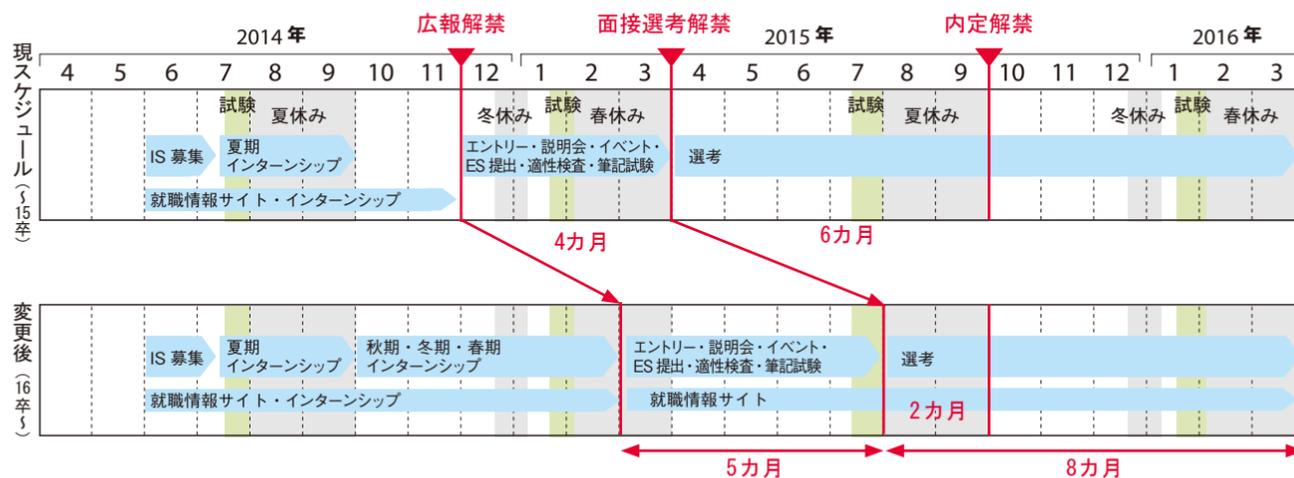
大黒 2013～2015年卒と3年目を迎えるので、対応自体はもう安定しています。一方企業のアプローチに目を向けると、特に理系は文系より内定率が高く、早期からアプローチし内定出しをしているようです。

岡崎 『就職内定状況調査』でも、大学院生の理系の4月1日時点の内定率が既に28%、5月1日時点の内定率が既に72.6%とかなり高い水準です。3月1日時点では4.8%に留まっているので、4月1日に一気に内定を出しているということです。こうした事象は例年通りであり、選考解禁の4月月間で一気に決まっていく「短期化」が見られています。

大黒 さらに採用活動は都市圏に一極集中する傾向があり、採用数が50～60人規模以下の企業は、地方へのアプローチに消極的になっているか、遅れているようです。内定状況調査で大学生の内定率を地域ごとに見ると、4月1日時点で関東の22.7%に対して、その他地域(関東・中部・近畿以外)は13.4%となっています。都市圏と地方では内定率に10ポイントの開きがあり、明らかに地域差があるということです。

岡崎 2013～2015年卒までの就職・採用スケジュールでは、面接開始時期は4月と、2012年卒までと変わっていません。加えて、ちょうど景気回復とあいまって求人数も増え、採用する企業も、学生を支援する大学も懸命に努力したことが奏功し、この高い内定率が実現しています。しかしさらに次の2016年卒からは、面接開始時期が8月へと大きく繰り下げられます。2013年卒の変更の時も大丈夫だったからと高をくくるのは早計だと思います。

### 2016年卒採用の見直しスケジュール変更のポイント



## 3 二足のわらじが履けないスケジュール

——2016年卒のスケジュールの話が出ました。まず、どのように変わるのでしょうか。

岡崎 採用広報活動開始時期、いわゆる広報解禁が、今の卒業前年次の12月から3月に、3カ月繰り下げられます(左下図参照)。そして2013年卒の際の、経団連倫理憲章変更の時には動かなかった面接選考解禁日が、卒業年次の4月から8月へと、4カ月やはり後ろに倒れます。内定の解禁は10月1日と変わらなかったため、面接選考が始まってから内定までの期間が、今までの半年からたった2カ月へと短縮されるのです。

——これによってどんなことが起こると考えられますか。

岡崎 就職活動ではよく、第1クール、第2クール、第3クール…といくつかの山があると言われてきました。まず面接選考解禁の4月、二つ目が5月、三つ目が内定解禁手前の7～9月あたりです。就職力・採用力の高い学生・企業から順番にマッチングが進み、学生と企業が共に試行錯誤を繰り返すことで、最終的に40万人以上の学生の就職先が決まってきたのです。2016年卒からは、これを8月から3月までに圧縮された期間の中でやらなければならないということです。

大黒 来年は三つの山を作るのは期間的によほど緻密なスケジュールリングをしない限り難しいでしょうね。

岡崎 2016年卒は、面接選考解禁日の8月にまず一つ大きな山があって、その後は目立った山がなく、だらだら進む感じになるのでは、とされています。

——短期決戦でどんな点に注意する必要がありますか。

岡崎 選考期間が短期化すると、これまで時間をかけてやっとマッチングしていた層が、卒業に間に合わない可能性が出てきます。例えば選考過程に入って試行錯誤して初めて、本来目指すべき進路はこっちだ、と気づくようなタイプの人が時間切れとなり、就職が決まらないままに卒業を迎えるリスクがあるということです。

一番避けなければいけないのが、このアンマッチの増



大黒光一  
1988年、(株)リクルート入社。人材関連事業に従事し、営業時代はほぼ全業種の企業を担当。2012年、大学生を対象にビジネスの情報を伝えるウェブサイト「就職ジャーナル」編集長就任。

加です。解決策の1つは、当初から視野を広げておくことでしょう。例えばこれまで東京の大学に進学した地方出身者が、まず先に東京、その次に地元で就職活動を行っていたならば、これを最初から同時に両方見ておく必要が高まるということでしょう。

大黒 選考期間が2カ月しかなく、Uターン希望の学生は都市部と地元の企業を同時には受けられない可能性もあります。この2カ月をどう動くかという話になる。

岡崎 以前は民間企業の就職活動と官庁訪問の時期もずれていましたが、2016年卒は8月で同時期に重なることが決定しています。つまり、公務員か民間企業かの選択も、早く決めなければいけないということが起こります。

大黒 8月1日になってから選択するのは遅いので、その前にしっかり考えて民間企業か公務員か絞り込む必要があります。

——文系と理系で違いはありますか。

大黒 理系は特に進学するかしないかも考えなくてはなりません。大学院の試験もこの2カ月間に重なってきます。大学院試験の勉強が十分にできなければ、就活がうまくいかなかったからといってやっぱり大学院に進学するというのもできなくなるでしょう。

岡崎 2016年卒からの就職活動は、“二足のわらじが履けないスケジュール”になっているのです。

大黒 8月からの面接スケジュールを組むためにも、多くのことを7月末までに決めておかないといけません。大手メーカーなどは、9月15日が高卒採用の解禁日なので、大卒採用はそれまでに終わらせたいとはっきり言っ

ています。流通も最近高卒の採用を増やしているようですから。

岡崎 本来あるべき姿は、最終年次を迎える3年生の3月までには、どう生きるかの方向性をある程度、仮置きでもいいので決めた状態になること。大学の支援も必要ですね。

#### 4 | 大学の対応

——大黒さんは大学のキャリアセンターの方とお話しになることも多いと思うのですが、大学側の対応状況はどのような感じですか。

大黒 大学と学生の危機感でいうと、大体3年生になって最初のガイダンスが行われるのですが、今年は2年生の3月に前倒しをする大学も結構見られました。学生の参加率も非常に高くなっていて、必ずスケジュールの話が聞かれます。

——スケジュールの話というのはどんなことですか。

大黒 就職活動スケジュールの変更そのものや、今までは先輩からどう動いたか話を聞いて動いていたが、前例があてにならないので、どう動いたらいいのか全然分からないといった内容です。

実は、選考期間は短期化しますが、企業研究や自己分析に、よりきちんと自分を知る準備をする期間は、3年生の4月から数えると11カ月間と長くなっているわけです。そこで、大学側からは8月までにいかに準備をさせるかという土台の部分の指導したいという相談をされるケースが増えています。

講座が始まる前に3年生に毎回アンケートを取るのですが、一番気になるのが、働くことや就職することに対してのマイナスイメージが依然強い点です。就職活動の前に、心の準備なり社会で働く心構えができていない学生と、そうではない学生の違いが大きく出ている印象を受けます。一例ではありますが、工学系大学において、2～3年前から計画的に、1年時から必修で体系的なカリキュラムとしてキャリア教育を行ってきた大学と、対策講座のようなキャリア教育しかしてこなかった大学と

で、内定率に大きな格差が出ている。そんなケースも実際にあります。俗に言う初年次からの計画的、段階的教育の重要性がここに来て高まってきていると思います。

岡崎 学生の就職活動においては、自分でどんどん進路選択していける人と、こぼれ落ちる人に二極化しています。任意参加型だと意欲の高い層だけが来てしまう。大学を挙げての、キャリア教育科目の必須化などは、ボトムアップには欠かせない取り組みになりつつあるように感じます。

——ではその事前準備として、大学はどのように備えたらいいのでしょうか。

岡崎 今の3年生にとっては、年度後半をどう過ごすかだと思います。多くの大学が業界研究セミナーや職種研究セミナーを開く時期ですが、主催者の皆さんには、ぜひ大手・人気企業ばかり招かないようお願いしたいです。視野の狭い学生ほど、そこで見た会社が全てだと思ってしまう。こうしたイベントの事前・事後教育がないと逆効果になるリスクもあります。

——つまり、選考期間内にやっていたことを業界研究セミナーなどで事前に疑似体験するということですね。

岡崎 はい。これまでは例えば当初は「総合商社に行きたい」と思い、それに絞ってエントリーシートを提出したものの、4月の面接選考でうまくいかなかったり、あるいはそもそも面接選考の場に参加することもままならなかったりで、「それじゃ次は専門商社」と軌道修正する。しかしやはりうまくいかず、「そもそも商社だけ？」と考え直して、最終的には別の業種に就職を決める。こうした“試行錯誤”を経て自らの進路を定めてきたわけです。ところが2016年卒からは、この“試行錯誤”の十分な時間が取れません。順番に探っていくのではなく、事前学習などで選社における自身のMust要件・Want要件を整理しておくことが非常に重要です。

大黒 最近、授業の依頼を受けるのが、業界セミナーで企業と接点を持つ前や社会人の方に授業で講演をしてもらう前に、自分は何が大事なんだろう、それを確かめるために、どんな視点で話を聞けばいいのか、どんな質問

をすればいいのかを事前に考える、そんなプログラムの案件が多くなっています。自分が大事にしている軸は何かを、事前に考え、それを企業と擦り合せながらできる限り事前準備をしておくことが選考期間の短期化では重要になってくるでしょう。

——自分の軸を明確にするための業界研究みたいな形になっていくんですね。

岡崎 大学による細やかなマッチング支援を進めるのも、大学の生き残りの1つの道だと思います。企業の求人を開拓し、そこで求められる人材像を理解し、それに合う学生を紹介する。入社後の活躍状況なども把握すれば、「学ぶ」と「働く」をワンストップで接続させられる唯一の存在にもなり得るのではないのでしょうか。

大黒 「この会社はこういう人が欲しいからこの学生が合っている」ということをきちんと理解できていて推薦を出せる機能がそもそも充実してないと、企業から求人が来ても決められないし、決まらなると何が起きるかという次の年から推薦が来なくなるわけです。そろそろ企業も求める人材要件をきちんと設計し、それを大学もきちんと理解し、学生のマッチングを考えるフェーズに来ていると思います。

岡崎 成績が良く従順なタイプの学生が合う企業や、主張が強く協調性より主体性が際立つ学生が合う企業など、やはり相性が重要な世界です。こうした実績情報をストックして活用することが大学にはできるのです。

大黒 自校の学生がなぜ採用されなかったかについて企業からフィードバックをうけ、データストック・マッチングを行い、採用実績を作っている大学もあります。こうした企業側とのコミュニケーションをどれだけ取れるかですね。

#### 5 | 誤解を解消するためのインターンシップ

——最後に、選考期間が短くなることで、インターンシップをどのように位置づけていけば良いのでしょうか。

岡崎 これまで頑として「うちはインターンはやらない」としていた会社が「いよいよやらなくちゃダメかな」と



方針転換するなど、一層裾野が拡大する兆しが見えています。ただ、今年は夏に行えますが、来年からは採用選考活動と時期が重なってしまいます。「面接とインターンシップの両方に現場の社員を駆り出すのは極めて難しい」という声も多方面からうかがえます。しかし冬は年末年始と重なり、春は広報解禁直前と、ベストな時期が見当たらないことが、インターン拡大の兆しに立ちだかる1つの壁となっている印象です。

大黒 中小企業はなおさらできないでしょうね。だから単位化しようという話になる。授業時間であれば参加できるし、長期参加も可能ですから。

岡崎 就職みらい研究所の『就職白書2014』によると、インターンシップに参加した企業に入社する予定の学生は、2014年卒で16.2%。その会社でないが同じ業種に就職する人を含めると4割強にものぼります。就職直結ではないものの、結果としては就職に一定の効果が見られる。個社でインターンシップを行うのが難しいという課題を、業界をあげて解決しようという動きも出ています。例えば建設業で圧倒的に求人数が多い職種は現場監督ですが、少なからぬ建築・土木系学生は、就職活動当初はそれを視野に入れていません。そこで業界が合同でセミナーを開き、共通の課題である「現場監督の仕事の面白さを訴える」ことに取り組んでいます。大学側も、授業や研究で学んだことを活かしてほしいという思いがあるでしょうから、業界とタッグを組んでWin-Winを模索できるのではないのでしょうか。

(文／本誌 能地泰代)