

就職みらい研究所

株式会社リクルートキャリアの調査・研究機関。「働く」の第一歩である、新卒者の就職の「今」と「未来」を掴んで広く発信し、よりよい就職・採用のあり方を模索する活動を推進している。

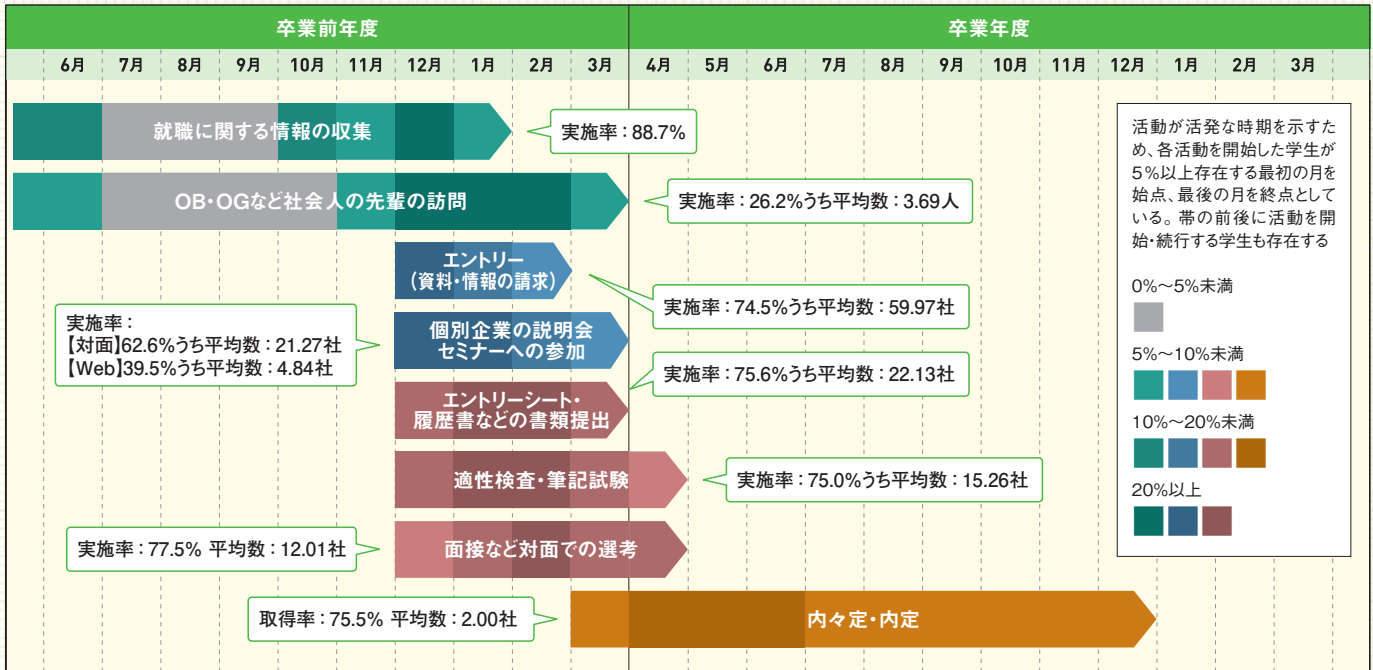
「就職白書2013」から探る! 高校教師が知っておきたい

大卒就職最前線

文/株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所 研究員 三輪麻衣

「50社応募しても内定ゼロ」…これは一般的な就職活動の姿なのでしょうか。
 学生の就職活動・企業の採用活動の動向は? そして決まる学生と決まらない学生は何が違うのか?
 『就職白書2013』からその実態を読み解きます。

図1 就職活動プロセス毎の開始時期と活動状況 実施率: 学生全体 平均数: 各プロセスを実施した学生



「50社応募しても内定ゼロ」といった話題が聞かれるが、「応募」の意味に注意したい。主にインターネットを通じて行われる資料・情報の請求である「(プレ)エントリー」と、書類提出等により正式に選考に応募する「本エントリー」とで、学生の活動負荷が大きく異なる。インターネットの利用が浸透した現在も、本エントリー後の選考プロセスの活動量の平均値は、書類提出22社、面接等12社で、はがき時代と大きく変わらない。

大学生の就職活動をめぐる状況は、ここ数年で大きく変化しており、今後も新たな変化が予測される。社会・経済の動向に加え、企業の採用活動を規定するルールの変更も学生の就職活動に影響を及ぼしている。

今春、2013年卒業の大学生・大学院生(以下、13年卒)の就職・採用活動は、経団連が11年3月に行った倫理憲章改定後初の就職・採用活動として、動向が注目された。企業の採用活動、学生の就職活動の「今」を『就職白書2013』からみてゆこう。

今、大学生はどう活動しているか

「学業に専念する時間の確保」を主旨とした11年の倫理憲章改定では、賛同企業の採用「広報」開始時期が卒業前年度の10月から12月へ後ろ倒しとなったが、採用「選考」開始時期は卒業年度の4月以降のままであった。企業側の変更を反映して、学生の就職活動も、情報収集に関する活動の開始時期のピークが卒業前年度の10月から12月へ後ろ倒しとなったが、各種の選考の開始時期のピークは、同1・2月と変わらなかった(図1)。企業も学生も従来に比べ、圧縮スケジュールで就職・採用活動を行うようになったといえる。

具体的な流れはどうか。今の学生は、個別企業への就職活動を始める前の低学年次から、大学の授業やガイダンス等を通じて、卒業後のキャリアや就職について考えるケースが多い。10年の大学設置基

準改正により、全大学にキャリア教育の実施が義務付けられたこと、進学先検討時に就職状況を重視する保護者や高校生が多いことを背景に、キャリア教育や就職支援に力を入れる大学が増えているためだ。就業体験(インターンシップ)に参加する学生もいる。13年卒のインターンシップ参加率は17.4%であった。

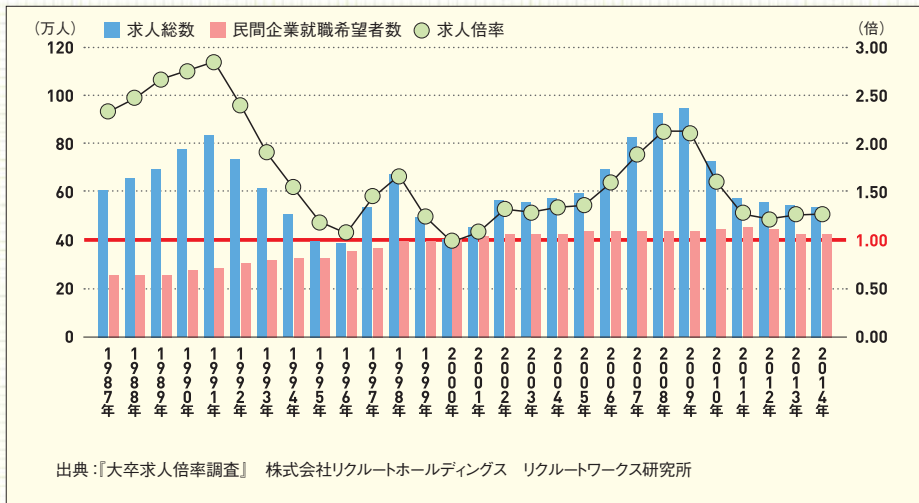
その後、12月の採用「広報」開始時期に合わせ各社の採用HPや就職情報サイトがオープンすると、学生はエントリーや企業説明会への参加を開始。年が明けると、履歴書等の書類提出、適性・筆記試験、面接など対面での選考を経験。4月ごろから内々定・内定の取得者が増え始め、卒業年度の12月時点で約75%の学生が、平均2社から内定を得た(図1)。

スケジュールはさらなる後倒しも?

倫理憲章に賛同していない企業や、外資系企業、ベンチャー企業等は各社の判断で採用活動を行っているため、倫理憲章の規定より早く関連する活動を始める学生もいる。また、大学の9月入学への動きや、経済同友会からの採用複雑化・多様化の提言もあり、就職・採用活動は変動期に入ったともいえる状況だ。

現在の大学2年生(16年卒)からは、再び採用活動ルールの変更が予測される。今年の4月、政府が経済3団体(経団連・経済同友会、日本商工会議所)に対し、採用活動開始時期のさらなる後ろ倒しを要請。要請通りにルールが変更されると、

図2 民間企業の大卒求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



求人倍率は「求人総数÷民間企業就職希望者数」で算出される。分母となる大卒民間就職希望者数は、少子化でベースとなる人口は減っているものの、大学進学率の上昇を背景に増加し続けている。これに対して、分子となる大卒求人数は、その時々々の経済状況の影響で上下しつつも、2000年卒でわずかに希望者数を下回ったのを除くと、一貫して希望者を上回っている。

「就職白書2013」調査概要

企業調査	
調査目的	新卒採用に関する企業の活動実態を把握
調査方法	郵送法
調査対象	全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業4,340社
調査期間	2012年12月3日～2013年1月21日
回収社数	1,082社(回収率24.9%)
学生調査	
調査目的	就職に関する学生の活動実態を把握
調査方法	WEBアンケート 調査協力：株式会社クロス・マーケティング
調査対象	クロス・マーケティング社のモニターにスクリーニング調査。民間企業を対象に就職活動を行った全国の大学4年生・大学院2年生の男女2,433名
調査期間	2013年1月8日～2013年1月15日
集計対象	1,645人[※](回収率67.6%)

※大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「平成23年度学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。「就職白書」の詳細は就職みらい研究所(<http://data.recruitcareer.co.jp/>)の記事中、出典表記のないデータはすべて当調査より

図5 採用数が計画より少ない理由

12月時点で採用数が計画より少ない企業/複数回答

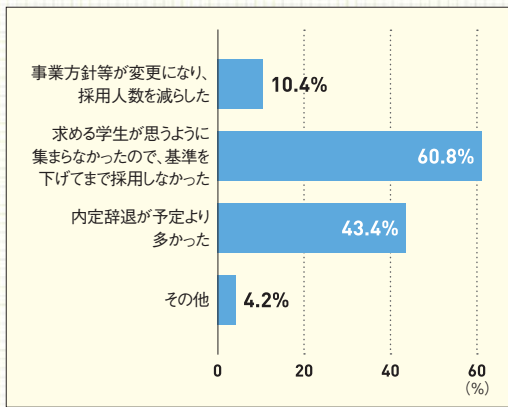


図4 2013年卒の採用数の計画に対する充足状況

全体/単一回答 [2012年12月時点]

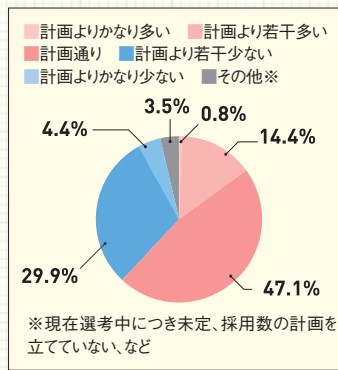


図3 民間企業を対象に就職活動を行った学生の進路の確定状況

全体/単一回答 [2012年12月時点]

	就職確定・計	その他の進路※確定・計	進路未確定
大学生	73.4	6.9	19.7
文系	72.8	5.1	22.3
理系	74.9	10.9	14.2
大学院生	83.1	5.4	11.5
文系	55.7	8.6	35.7
理系	89.5	4.6	5.9

※進学、留学、留年など

賛同企業の「広報」開始は卒業前年度12月から3月へ、「選考」開始は現行の卒業年度4月から8月へと動く。

本当に就職は難しいのか

求人倍率は調査を開始した1987年卒以降、ほぼ一貫して1倍以上である(図2)。すなわち、数字の上では、就職を希望する学生1人に1社以上の求人があるという状態が続いている。今春卒の求人数についても、リーマンショック前に比べると減ってはいるが、かつての就職氷河期と比べればかなり多い。ニュースなどで大学生の就職難が話題になることが多いが、実は大卒者の求人ニーズは、全体としては現在もそれなりに高いのだ。しかし、企業規模間、業種間の需給バランスの歪みは大きい。従業員規模にみると、5000人以上では0.54倍、300人未満では3.26倍、業種別にみると、金融業では0.18倍、流通業では4.76倍と大きな差がある。

卒業前年・12月時点での卒業後の進路確定状況をみると、大学生の約2割、大学院生の約1割が進路未確定であり(図3)、就職難の様相を呈している。

続いて、新卒採用を行った企業の同時点での状況を見ると、3割強の企業は未充足のまま採用活動を終えている(図4)。学生が就職難が注目されがちであるが、実は、企業の側も採用難といえる状況にある。

このように採用難と就職難が併存する背景として、先述の企業規模間、業種間

の需給バランスの歪みに加え、企業が求める採用基準と学生とのギャップが挙げられる。新卒の採用数が計画より少ない理由として最も多いのは「求めている学生が思うように集まらなかったため、基準を下げた」(図5)である。この採用基準については、14年卒の採用でも「緩くなる」という企業はわずか1.2%であり、「量より質」ともいえる採用側の厳選傾向は今後も続く見込みだ。

企業は何を重視しているか

では、企業はどんなことを重視しているのだろうか(図6)。どの従業員規模、業種、地域でも最重視項目は「人柄」で、「自社への熱意」「今後の可能性」が続く。変化の大きい時代ゆえに、共に仲間として困難に立ち向かっていける人材であるかどうか、変化適応力の土台となる意欲やスタンス、成長の可能性を重視しているといえる。

同じ項目を使用し、学生に面接等でアピールしたのは何かを聞くと、学生は企業に比べ「今後の可能性」の選択率が低く、「アルバイト経験」「所属クラブ・サークル」「趣味・特技」の選択率が高かった。ここに企業と学生のギャップがある。

つまり、学生は経験や自らの個性そのものをアピールする傾向にあるが、企業は、それが自社で働き始めてからのどのような可能性につながるのかを聞きたがっているのである。就職で有利になる「ネタ」を仕入れることを目的に、サークルや学生団体の幹事を務めたり、ボランティアに勤しんだりする

図7 応募学生に対する企業の評価と学生の自己評価

企業：全体／それぞれ単一回答 [2012年12月時点]、学生：「働く意欲」「将来のビジョン」は全体[就職活動を始めた頃]／「自己分析」「業界研究」「企業研究」「仕事・職種研究」は実施した学生[2012年12月時点]、それぞれ単一回答

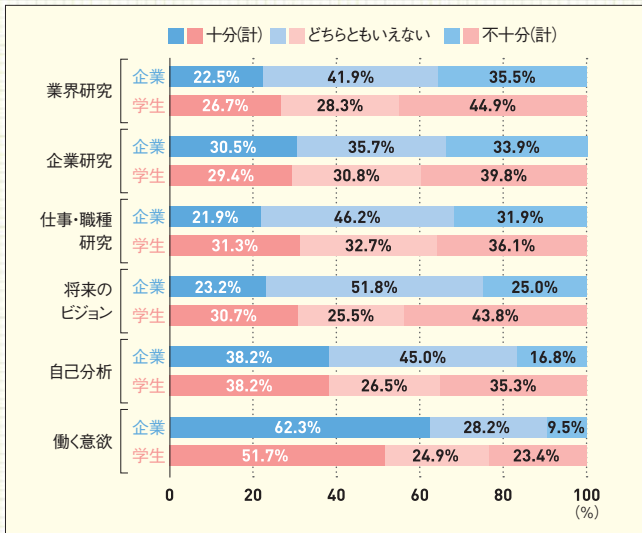


図8 就職活動を行うにあたっての「働く」ということについての考え

就職確定者および就職未確定者(就職先が未確定で就職活動を継続している者)／それぞれ単一回答[2012年12月時点]

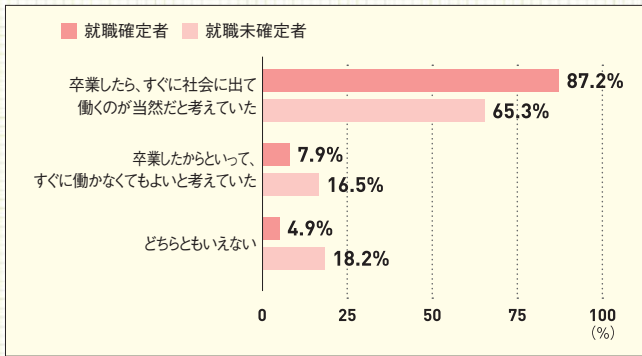
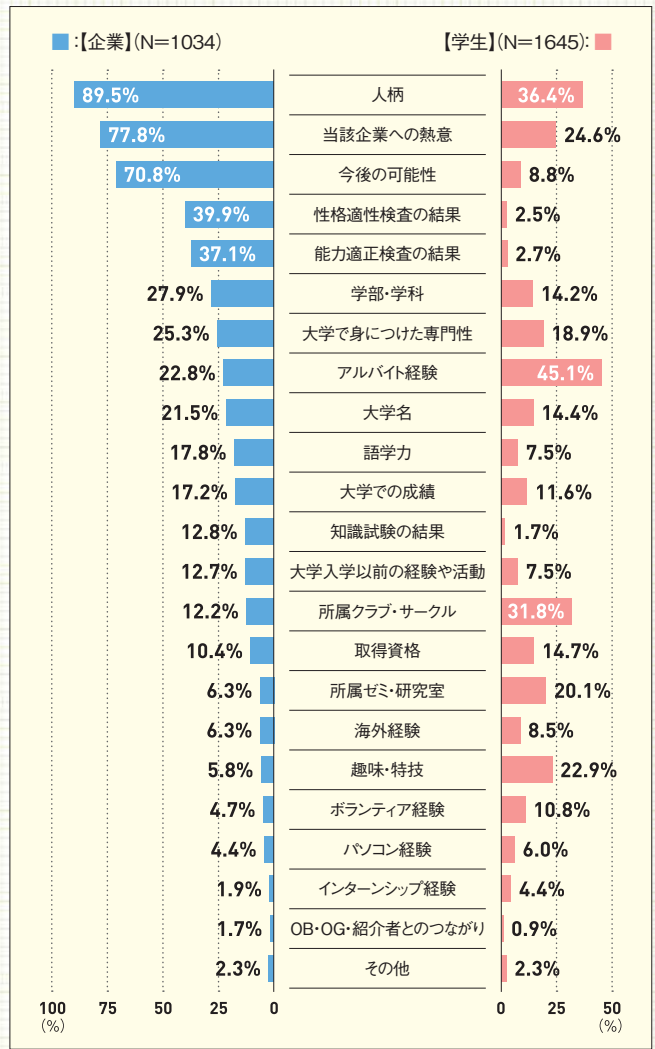


図6 企業が採用基準として重視する項目と、学生が面接等でアピールした項目

企業、学生ともに全体／複数回答



「決まる」「決まらない」の違いは？
 圧縮スケジュールの下でも、早々に志望企業への就職を確定させた学生もいれば、準備不足に苦しみ、12月時点でも就職活動を継続中の学生もいる。そこで最後に、就職確定者と就職未確定者の意識と行動を比較してみたい。
 まず、就職活動を行うにあたって「卒業したら、すぐに社会に出て働くのが当然だと考えていた」割合が、就職確定者では87.2%であるのに対し、就職未確定者では約65%で、20ポイント強の差がある(図8)。「企業について就職活動中に『知ることができたもの』」の内容を比較すると、最も大きな差があったのは「入社後の教育・研

学生もいるが、企業が重視しているのは学生時代に何をしたかという「What」そのものよりも、その経験から何を学び、今後社会に出てどのように活かしていきたいかという「So what」の部分だ。
 応募学生に対する企業の評価と学生の自己評価(図7)にもギャップがある。学生の「働く意欲」に関しては60%以上の企業が「十分(計)」と学生側より高く評価する割合が高い。「自己分析」に関しては「十分(計)」が企業・学生ともに38.2%と同じ。しかし「業界研究」に関しては約35%の企業が「不十分(計)」と最も厳しい評価を下し、「仕事・職種研究」「将来のビジョン」は学生と企業で「十分(計)」に5ポイント以上の差がみられる。

この状況を打開するうえで、教育機関の役割が期待される。学生の「働く」ことへの意欲を高めつつ、学校教育および学生生活全般を通じた「学び」の成果と社会とのつながりを学生に自覚させるような取り組みがより一層進むことを願いたい。

修制度(確定者・37.4% / 未確定者・25.0%。12.4ポイント差)。次いで「初任給(12.1ポイント差)」「企業理念(8.9ポイント差)」「入社後のキャリアアップ(7.7ポイント差)」と続く。
 就職確定者は、卒業後「働く」ことについて強い意志とある程度の方向性をもって就職活動に臨み、企業に「入れるかどうか」だけでなく、「働き続けられるかどうか」まで視野に入れ、リアリティのある情報を得ながら就職活動を行っている。この差が「求められる学生、採用したい学生」とそうでない学生との差につながっていると考えられる。
 ● 学生が「働くこと」そのものや、個別企業を十分に理解しないままに就職活動を進めてしまい、それが採用難・就職難の二因となる事態は、長年続く傾向であり、近年始まったことではない。今後、採用活動時期のさらなる後ろ倒しによって、企業と学生が採用・就職活動を通じた接点をもつ時期が遅くなると、就職活動が本格化する以前の自己理解や就業観醸成の重要性が増し、学生間の差がより広がること懸念される。