

大学生の就職活動 と企業の採用選考

現状と課題

平成28年3月卒の大学生の採用選考、就職活動は、スケジュールの後ろ倒しにより、企業、大学、学生ともに混乱、不安が生じたり、活動の長期化を招いたと言われています。実際のところ現場では例年に比べてどうだったのでしょうか。本来はどうあるべきなのか等を含め、「学生にとっての就職活動」「大学にとってのその支援」「企業にとっての採用活動」はどのような現状にあり、どんな課題があり、どう改善していけばよいのか、大学のキャリア支援担当者、企業の採用選考担当者の方にお集まりいただき、お話し合いいただきました。

出席者

河崎健児氏

首都大学東京 学生サポートセンター キャリア支援課長

石丸秀敏氏

駒澤大学 キャリアセンター 係長

高橋 浩氏

明治大学 就職キャリア支援センター（中野キャンパス）

坂田甲一氏

トッパン・フォームズ株式会社 専務取締役

伊藤 実氏（司会）

公益社団法人全国求人情報協会 理事
元 労働政策研究・研修機構 統括研究員



採用・就活スケジュール変更の影響

伊藤 大学生の就職活動の問題については、今年採用選考開始時期が一旦8月まで下げられ、どうも評判が悪いということですが、来年は6月に早めると言われています。今日は大学と企業側の忌憚のないご意見をお聞かせ願いたいと思っています。

最初に、8月まで遅らせた結果、どんなことが今年起きたのか、まず大学側から概括的に状況をお話しいただけますか。

河崎 全体的に見て昨年と大きく変わったことは、さほどなかったのではないのでしょうか。一方で世間で言われているように、スケジュールの変更によって、活動の長期化、学業への影響等はある程度出ていますので、学生にとっては厳しい中での就職戦線となった面はあったとらえています。

首都大学東京の特徴として公務員を受験する学生が多く、公務員試験との時期の重複がありました。従来だと試験の前に企業から内定をもらっていて、多少安心感を持った中で受験するということもありましたが、今年は時期的にまったく重なったのでは公務員一本に絞った学生も多かった。公務員試験に合格できなかった学生は、慌てて8月以降に民間の追加募集などにエントリーするケースが結構見られました。

ただ、就職環境が良くなっていることもあって、結果的には内定状況は例年と同じような感じでした。

去年までは大企業↓中小企業というパターンだったのが、今年では中小企業↓大企業↓中小企業という長期にわたる活動になった。学生にとっては苦しい部分もあったと思うんですが、われわれの支援活動は時期をズラしたことはありますが、内容自

首都大学東京

創立●昭和24年／平成17年首都大学東京設立
学生数●6,952人(学部／平成27年5月1日現在)
学部●都市教養学部、都市環境学部、システムデザイン学部、健康福祉学部
キャンパス●南大沢、日野、荒川
理念●「大都市における人間社会の理想像の追求」を使命とし、広い分野の知識と深い専門の学術を教授研究するとともに、教育研究機関や産業界等との連携を通じ、大都市に立脚した教育研究の成果をあげ、豊かな人間性と独創性を備えた人材を育成し、人間社会の向上・発展に寄与する。

河崎健児氏

首都大学東京 学生サポートセンター
キャリア支援課長



学でどういう企業情報を得るのか、大学ではどのように情報を学生に提供しているのか、企業はどういう情報を学生に伝えるのか、ということをお教えいただければと思うのですが、いかがでしょうか。

河崎 やはりいわゆるB to B企業は知名度が高いですね。コマースをやっている企業ばかり知られている。それが学生の希望につながってしまう。学生の希望に沿わなくてはならないとすれば、われわれも悪循環にはまってしまいます。

本学は公立であることもあり、企業に対する公平性というのが求められる。最終的にはもちろん全企業の紹介などはできないので、ある範囲の企業に説明会に来てもらうわけですが、基本的には公平に扱わないといけない。業界研究会でも業界団体や企業の方にきていただきますが、特定の企業を推すことは避ける。キャリアセンターにあれば、当然求人を出していただいている企業を紹介することはできます。

また本学は理系学部が多く、タイプの異なる真面目で地味な学生が多い。勝手な意見かもしれないが、B to Bで良い企業はたくさんあるので、うちの学生に向いているんじゃないか、という思いはあります。

石丸 やはり本学も企業に対する公平性はありません、相談に来た学生に「この企業いいぞ」とはなかなか言いづらい。「何を根拠に言っているのか、この企業が10年後20年後も栄えている保証はどこにあるのか」となりますので、無責任な発言はできない。なるべく私見を挟まないように「学生の自己理解を踏まえた企業の探し方」を中心に支援を行っています。そして、例えば「食品業界研究講座」といった学内プログラムで、その業界の人事担当者を招いて学生は

話を聞く。ただし、広報開始前だと企業の方に「自社の説明はなるべく避けてください」と言わざるを得ない。結果、個別企業の情報量は足りないのかもしれない。**伊藤** 新卒応援ハローワークで話を聞いても、やはり早い段階から企業研究を熱心に行った学生は、ほぼ100%近く内定を取ってくる。これに対して、ふらふら遅く来て、どういう業界がいいか、どの企業に行こうか、といった志望先が曖昧な学生は総崩れになるそうです。したがって、「個別企業は推薦できない」となると、具体的な個別企業の情報を教わる機会が学生にはほとんどないのでは、という懸念を持っています。

高橋 正課教育で学部間共通総合講座というものがあって、そこでの学部でもどの学年でも履修できるキャリア講座を持っています。インターンシップの受入れ企業を呼んで、インターンシップでやることをオムニバス形式で教えていたこともあります。また、企業の寄付講座とか、学部の先生がコーディネートとして外部の講師を呼んで、社会人の方と教室の中でコラボさせる。出口支援ではなく、いわゆるキャリア教育の一つとして、社会の人と接する機会を増やそう、と。

インターンシップは5日間以上、教育的目的でやっています。夏休み前に大学でマナー講座、企業研究・自己理解講座を行って、エントリーシートを書かせます。そして面接をして大学側が選抜する。いわばプレ就活ですね。教育実習の社会人版のような位置づけで、新人研修でやるようなことを5日間で実習させていただき、主に人事の方に評価をしていただく。インターンシップに行ってこういう評価をもらったけど、「今のままで社会人になって大丈夫か」と。足り

ない部分をあと1年半の間に埋めよう、と。

2月の模擬面接会では、企業の人事の採用担当者が模擬の面接を行います。面接は慣れないと真っ白になりますから、本番の予行演習ですね。ほかにOB・OG懇談会、仕事研究セミナー、業界研究セミナー等、大学としてはなるべく企業と学生の接点を持たせるように工夫しています。

われわれは「食わず嫌いをなくしましょう」とよく言います。「絞れ」というよりも、「まずは拡げてから絞れ」と。働くイメージを持つて、ここで続けられるかどうか、モチベーションを持てるかどうか。ガイダンスだけは必須ですがあとは自由参加なので、自分がどれだけ情報を得ようとするかですね。就活が不安なのは情報不足だから。その情報をわれわれは提供する機会を設けていますよ、と。

全体的に見ると、大学がどうこう言うよりも、学生がお互い刺激を受け合って動くといえますか、ゼミとかサークルの中で「誰かが動いている」「彼が内定をもらった」ということで自分も動く。それで底上げされていく。問題は、サークルにも入らない、ゼミにも入らない、授業には出るけれども、という学生です。情報が一人でしか集められないので、厳しくなっています。

伊藤 坂田さんのところでは、企業が自社の情報を提供するという点に関して何か特徴的なことをやられていますか。

坂田 少なくとも求職中の学生に知ってもらえないことにはそもそもスタートできないので、いろいろな努力をしています。広告宣伝費にも限度があるので、「ダイバーシティ推進企業」としての存在感を上げる工夫や、人事処遇制度を整えて実績を出し、「人を活かす会社」としてランキング

明治大学

創立●明治14年／大正9年明治大学に改称

学生数●30,538人(学部／平成27年5月1日現在)

学部●法学部、商学部、政治経済学部、文学部、理工学部、農学部、経営学部、情報コミュニケーション学部、国際日本学部、総合数理学部

キャンパス●駿河台、和泉、生田、中野

理念●建学の精神は権利自由、独立自治。使命は「個」を強め、世界をつなぎ、未来へ。知の創造と人材の育成を通じ、自由で平和、豊かな社会を実現する。



高橋 浩氏

明治大学 就職キャリア支援センター
(中野キャンパス)

を目指したり。また、弊社所在地の汐留には認知度の高い優良な企業が多くありますので、それらの会社と組んで「汐留女子会」という会社説明会を開いたりしました。

あまりお金のかからない方法で認知度のアップを図りながら、学生に振り向いてもらったうえで、最後は面談重視です。その人に魅力的な会社だと思ってもらう、トッパン・フォームズの若手の実際仕事を一緒にする人たちが、学生から見て魅力的だなと感じてもらえれば話がまとまりやすいと思っています。

マスなやり方だけではなくて、手間はかかりますが、個別の学校にお願いして出かけて行って教室を借りて説明会もやらせてもらったりもしています。いわばフェイス・トゥ・フェイスの求人活動ですね。

中小企業をいかに知ってもらおうか

伊藤 もっと厳しいのは、より小規模の中小企業だと思うんです。中小企業は、社会的には従業員数でも企業数でも大部分を占めているわけです。一部上場の有名企業は非常に狭い限られた指定席みたいなもので、大学進学率は50%を超えているわけですから、大半の人はそこに入れないわけです。中小企業に行かざるをえないのですが、中小企業では10人内定出したら10人辞退された、という話も聞きます。大学、学生本人も親御さんも含めて、有名大企業に就職してほしいという希望はあるでしょうが、みんなが行けるわけではない。そうした中で、大学として学生が中小企業に行くように何らかの支援、情報提供などをおやりになつていきますでしょうか。

河崎 8月、大企業が終わった後に、まだ決まっていない学生が個別に相談に来た時

に、中小企業の募集はまだたくさんあるので紹介します。良い会社もいっぱいあるんですが、内定を多数辞退されて困っているということも聞いています。本年は、全学的に決まっていな学生を集めて、こうした企業がまだある、というイベント等はせず、個別の対応に絞って行いました。

伊藤 中小企業の良さを学生に伝えたりすることはあります。

河崎 やはり個別に行うくらいですね。『下町ロケット』のセリフをちょっと真似してやってみたりしたことがあります（笑）。マッチングの重要性を強調して言うようにもしています。ガイダンスで数字的なことも含めて概説しますが、学生のニーズに合わせた対応を優先させるとすると、やはりまずは大企業ということになってしまいます。

伊藤 今回就活時期を遅らせたことの最大の被害者は中小企業で、以前は大企業が先にやってくれるから、そこを落ちた学生を集めて内定出せば、ある程度入社してくれる確率が高まりますが、大企業が後で出てくるとなると、みんな採用選考の予行演習として中小企業を受けてきますからね。

石丸 中小企業の探し方をセミナーで伝えています。本学は世田谷区にキャンパスがありますので世田谷区の方にお越しただいて、優良中小企業をどう探すかという講座をやっています。

また、学生と中小企業の接点を持つことが大切なので、機会としては合同企業説明会ですね。本学はほぼ毎月実施しており、年間約950社。合同企業説明会には中小企業の方にも積極的にお越しただき、フェイス・トゥ・フェイスで接することで、学生から「こんな良い企業あったんですね」と後から言われることがよくあります。

高橋 今年の後ろ倒しの影響が中小企業の

辞退の件に顕著に表れていると思います。学生の相談を見ますと、4月開始だった2年前、学生は結構相談に来たんです。それは「早く選考するところはありませんか。大手が動く本番の4月に向かって練習したいんです」と。今年はそれがなくても普通に練習ができた。中堅、中小は先に動いて内定を出している。安心して大手を受ける。そこで内定出たら中小を辞退する。例年ですと、大手が終わってゴールデンウィーク明けに「もうコマがない」という相談がどんどん来た。そうした時に中堅、中小で優良企業がありますというセミナーを開催していたんですが、今年はやるとしたら9月10月となつてしまつて、できませんでした。

1月に留学を終えて帰ってきている学生に対しては、新卒応援ハローワークの方が大学に来ていて、個別に支援していただいています。また、「とにかく実家から通いたい」等の希望がある場合もすごく味方になります。ハローワーク・インターネットサービスもですね。あれを使わない手はない。大学によつては、厚労省の支援とうまくつながったほうがよいところもあると思います。学内でハローワークの登録ができ、足を運ばなくても地元の情報やUターンの情報が手に入ると、すごく強い。

企業について、思い込みとかイメージ、親の影響等による誤解などはあるかと思いますが、やはり自分で経験したものがいいのだめですね。実際に見に行つて気づくとか。6月開始になると、ますますそうした機会が減るのではないかと懸念します。

インターンシップも二極化していますし、先にやる学生はどんどんやりますが、「何とかなるさ」と言っていて何とかなら



坂田甲一氏

トッパン・フォームズ株式会社
専務取締役

トッパン・フォームズ株式会社

創立●昭和30年／平成9年トッパン・フォームズ株式会社に改称

従業員数●11,964人(連結／平成27年3月末現在)

売上高●2,658億円(連結／平成27年3月期)

営業利益●126億円(連結／平成27年3月期)

本社所在地●東京都港区東新橋1-7-3

事業概要●「印刷事業」「商品事業」「ICT事業」「海外事業」の4つの事業領域で展開。ペーパーメディアとITの融合で個人情報取扱事業者No.1を目指す。

ないでキャリアセンターに来ないまま留年してしまう。社会に目を向けるのが遅い学生はいますので、留年が必ずしも悪いというわけではないかもしれませんが。

伊藤 ただ、何もしなかったから留年しちゃったという、活動レベルの低い学生は、どこかでテコ入れしないとフリーターになってしまふ可能性が高いですね。フリーターになってしまふと、大変なんですよね。一年以上失業してしまうと、まず企業は採らない。面接の時に目が死んでいる、活力がないといったことが起きてしまいます。そうすると最悪の場合は生活保護になってしまふ。大学卒業して早いうちからフリーターになるのは阻止しないといけない。

日本の新卒一括採用について

伊藤 それでは今度は、功罪両面あるでしょうけど日本の新卒一括採用についてご意見をいただきたいと思いますが、坂田さんからお願ひできますか。

坂田 私は35年採用を担当してきて、若い頃は母集団を増やせばその中からいい学生を採れると考えたこともありましたが、でも、そもそも会社の選考基準というのはどこにあるんだろうかと考えた。結果、手間はかかるけれどもフェイス・トゥ・フェイスで一人ひとり丁寧に採用するのがいいのではないかと思っただけです。こうしたやり方は、非正規からの登用が馴染むんです。お互いを知る期間が長い。弊社の場合は、定期採用はもちろん続けますが、採用のチャネルを増やすということを現実により始めています。派遣・契約社員から正社員登用制度を作っただけではなく実際に採っていいこと。また、新卒にしても卒業してから何年か経っている人にも可能性を見つけて採

用しています。

じっくり採用すれば離職率は減るんです。大きな網をざばつと掛けて成績重視で選抜したりするとミスマッチも起こりやすいので、やはり丁寧な採用を心がける。それは新卒も過年度卒も経験者も同じだろうと。

ただまあ、新卒一括採用というのはわが国の文化ですよ、やっぱり。うわべだけの面接になりかねないことはある。話し方などを含めて印象のいい人がいくつも内定を取っちゃう。必然的に偏りも出てきて問題かなと。チャネルの多様化、再チャレンジの機会は大切だと思います。

伊藤 たまたま採用選考にもれちゃった学生でも、いい学生はいるんですよ。

坂田 いますよ。うちでは「落武者」と呼んでいます。3月ごろに突然転がり込んでくる。充足しても採ります、それは。

あと会社から言っておきたいのは、いろいろあるけど、読み書き算盤、今はITスキル。このレベルだけは越えてね、という線は越えてもらわないと。どの学校でも、かなり偏差値の高い学校でも、だめな子はだめです。ITは道具として普通に使えるいと困る。履歴書をきちんと書くとか。

高橋 新卒一括採用に関しては、やはり日本の文化ですから、この枠の中で対応していくということだと思っただけです。

一括採用よりも大学生が多くなりすぎたことが問題ではないか。大学、教育機関の使命として社会に有意な人材を育成するといった時に、こぼれてしまう人がいるんですね。中退する人。どうにか助けなくてはいいけない。就職キャリアセンターに来た時に、中退者は高卒扱いなので大卒の求人票を提供できないんです。中退理由は経済的な問題が多い。今は大学生が増え、奨学金

を貸与し、借金背負わせて、という傾向も見受けられる。ニートになってから、生活保護になってからの施策を義務的にやるより、元から絶つという意味では高校中退、大学中退というところに行政が取り組むべきではないでしょうか。

もう一つは、雇用保険を受給できない求職者に対する「求職者支援制度」を大学生に拡大するというのを厚労省には考えていただきたい。大学に入ったけど目的意識がない、何も武器を持たない学生に対して、こういう方法があると。例えばパソコンスキルなどを習得するのに求職者支援制度は使えます。引きこもり、人の目を見て話せない学生もいるわけです。そうした学生にインターンシップをちょっとやるよりは、この制度で訓練してもらおう。ただ、自分のキャリアを自分で作るという感覚を本人が持っていないとだめでしょうけれども。

石丸 やはり新卒一括採用は良くも悪くも日本の文化ということで、これを通年採用に切り替えられるのかという相当時間と労力もかかるでしょうし、今ある一括採用のスタイルの中で、就活の主役である学生にとってどうあるべきなのかを大学と企業側がきちんと話し合わなくてはいいけないと思います。大学の理想論もありますし、企業の現実論もありますから、擦り合わせをして学生の就活のあり方をきちんと考えるべきですよ。

そんな中、今度6月開始になるという報道で一つ気になったのは、教育実習に対する考え方です。新聞の記事によると「教育実習生などは平日の夕方や土日・祝日などにも面接できるよう企業に促す」と書いてある。私はキャリアセンターに来る前に教職係にいたので、これは実際の様子をわかつているのだらうかと思いました。教育実



伊藤 実氏 (司会)

公益社団法人全国求人情報協会 理事
元 労働政策研究・研修機構 統括研究員

習生は、授業の後に部活の指導もあり、学習指導案の練り直しもあります。帰宅後も夜中まで授業の組み立てなどを毎日繰り返す。そういう現実とかなりかい離してると。私はかなり不安だなと感じる。きちんと現実を踏まえて、大学と企業が落としどころを見出す。そして、透明性を高めて行動で示すことが大事ではないかと思っています。

河崎 一括採用が当たり前になっているのは、日本のいろんな商習慣やコストの問題からだろうと思います。終身雇用や正社員が守られすぎているという背景が変わらないとなかなか難しい。私が前にいたメーカーにしても、最近何年か新卒と中途採用と同数採ってるんですね。社風の固定化というか、新卒一括採用だとしても同じような人が集まる。それを打破するという意味では通年で採ってもいいだろうし、応募する側も再チャレンジができるというメリットも大きいので、最終的にはそういったほうが望ましいのかなと思います。

最近、本学の職員の入職面談をしたんですが、新卒と30歳以下の中途採用者を一緒にやっただけですね。年齢で2、3年違うんですが、年齢以上に開きを感じる。2年でも3年でも社会人経験というのは、ものすごく人を変えるんだなと。変わった段階で新しく仕事を選択するということも、社会にとってよいのではないかと思います。

伊藤 若者は、どこかで職業訓練を受けて仕事体験をしないと伸びませんが、不幸にして日本の公的職業訓練は脆弱です。特にOJTが重要で、企業の中に入ってOJTをやる機会を逸してしまうと、一生浮上できない。就活で大企業がだめでも、中小企業に正社員として入ったほうが、フリーターになつて次に大企業狙うよりも、よっ

ぽどポジショニングがよい。それをどうやって理解させるか。

親御さんも、大学行ったら子どもは大企業に入れないと不幸になるという意識が相当強い。留年したりフリーターになったら人生に対するリスクは非常に高い。だったらしつかりした中小企業に入って鍛えられた後に、どうしても大企業にこだわるんなら、大企業もかなり中途採用しますから、そこから応募すればいい。経験のない人、フリーターの人を大企業は採りません、といった話を親御さんたちに話しましたが、全然納得しませんでした。

坂田 今回議論になったのは元々12月が会社説明会の解禁で4月から内々定、10月に内定通知を交付というスケジュールだったのが、説明会解禁が3月になり8月から内々定出し、10月内定と。今回は8月を6月にずらすだけですね。会社説明会解禁から3カ月しかない。そこだけ変えるに至った経緯がよくわからない。その「前・後」の日程も合わせて考えないといけないのではないかと。もう少し落ち着いた議論をして方向性を出してほしい。自分の考えだけを言わせてもらうと、本当に学業重視ならば卒業してから就活すればいいんじゃないか。それは現実的には無理を伴うとするならば、それ以前の12月解禁4月内々定出しでほぼ不都合なのと。8月にしても6月にしても、あまり変わらないのではないのでしょうか。

採用選考6月解禁のスケジュール

伊藤 確認ですが、大学として今度6月にずらすということに対していかがですか。

河崎 個人的な見解ですが、8月だと長期化の問題があり、6月なら6月でまたいろいろ問題があると。どこに置いても一長一

短あるのではないかと。だったら早く決めるとか、しばらく同じで続けるとか、学生寄り決めていただきたいですね。特にどこというのは何とも言えないですけど。

石丸 結局これが答えです、というのはたぶんないと思います。ただ、今回2カ月前倒しになることでおそらく4・5月の企業の動きは活発化する。そうすると学生の学業への支障が今年以上に出る可能性もある。くどいようですが、そうなった時に指針として謳うだけではなくて、きちんと実効性を伴うことが大事だなと。それを軽視して次回また4月に戻したところで解決はしない。結果学生にとってどうあるべきなのかを議論してそこを配慮してあげない限り、このスケジュール問題はずっと続いていくと思います。

高橋 与えられた条件でやる、つまり対応力だと思っています。大学がこの日程がいいとかいうことはないと思います。社会に出てからも対応力は必要であるわけで、この年に生まれた人はここで就活をするということなので、その前の準備を何とか忙しい時にどういう対応をするかということなんです。その前に大学としていかにキャリア教育をやるべきかということは大前提で。4月なり8月なり6月なりに選考開始は来るわけですから、それまでの間に個人が自分のキャリアをどう考えるか、それを考えるのが大学という場所なんだと伝えたいですね。

伊藤 今日はずいぶん多面的なことを議論していただきました。新卒一括採用は文化だから簡単には壊れない、と。その中で少しづつ多様化していく、そういった工夫が必要かなという印象を受けました。いろいろ忌憚のないご意見をお聞かせいただき、ありがとうございます。

