

就職を取り巻く環境変化と支援の在り方

～学生/企業への影響を理解し、有意義なサポートを考える～

●構成内容

- ①保護者世代との就職環境の変化
- ②現在の就職環境
- ③保護者としての接し方

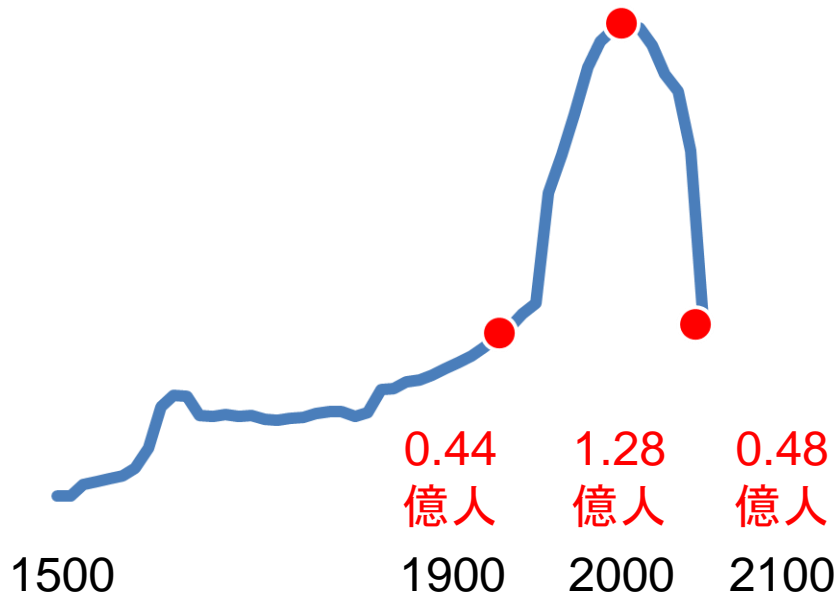
(株) リクルートキャリア
リクナビ編集長
大家純一

労働市場の構造変化

✓人口減少

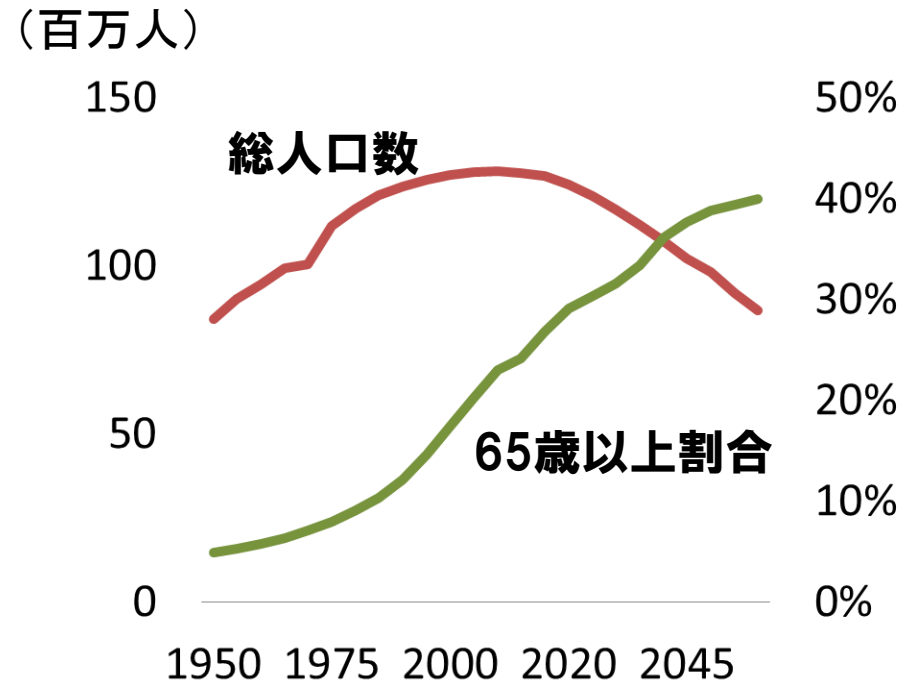
└世界が経験したことのないスピードで労働人口も減少

日本の長期的な人口推移



出所:「戦後日本の人口移動と経済成長」第三特別調査室 縄田康光

総人口と65歳以上の割合

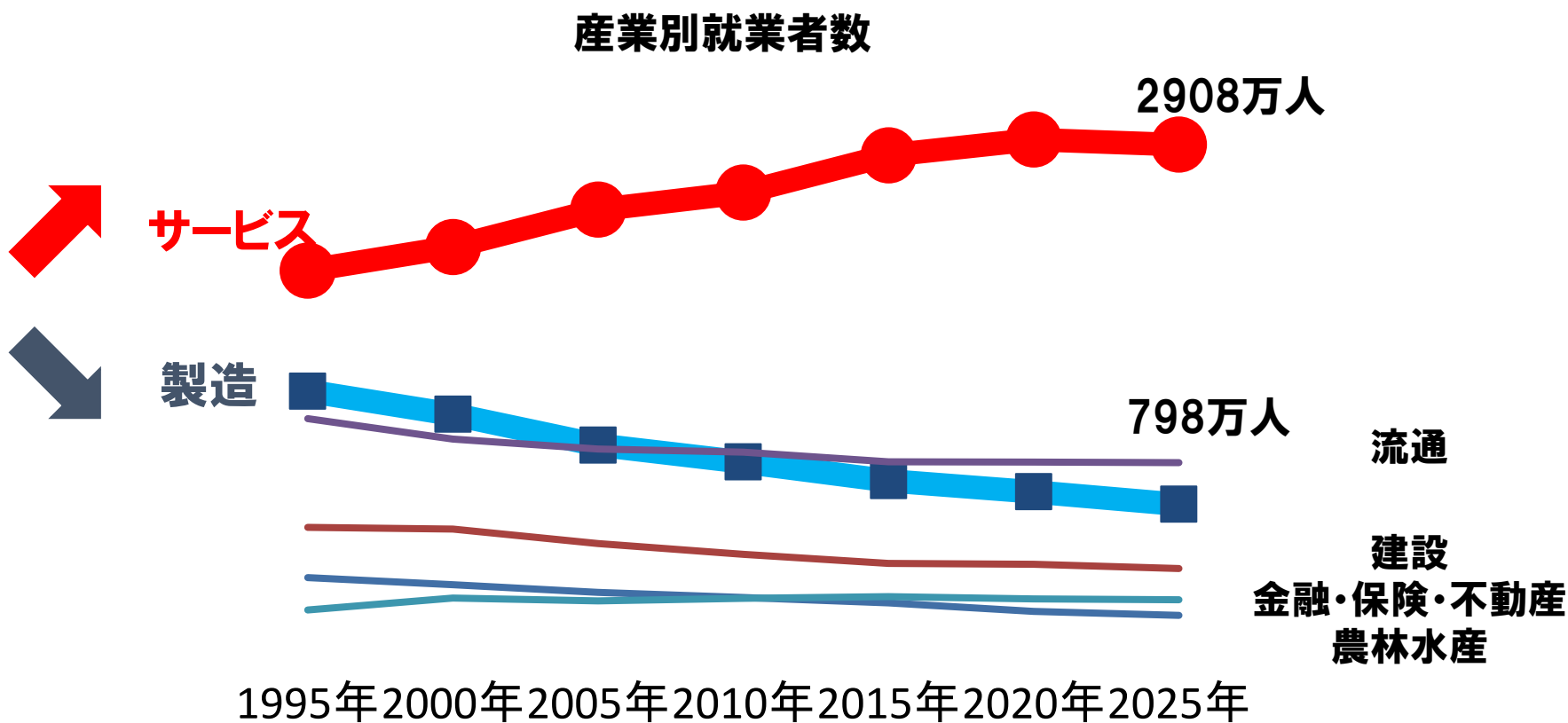


出所:「高齢社会白書」内閣府 (H25)

労働市場の構造変化

✓ 産業構造の転換

└ メーカーの減少、医療・福祉、サービス業が増加



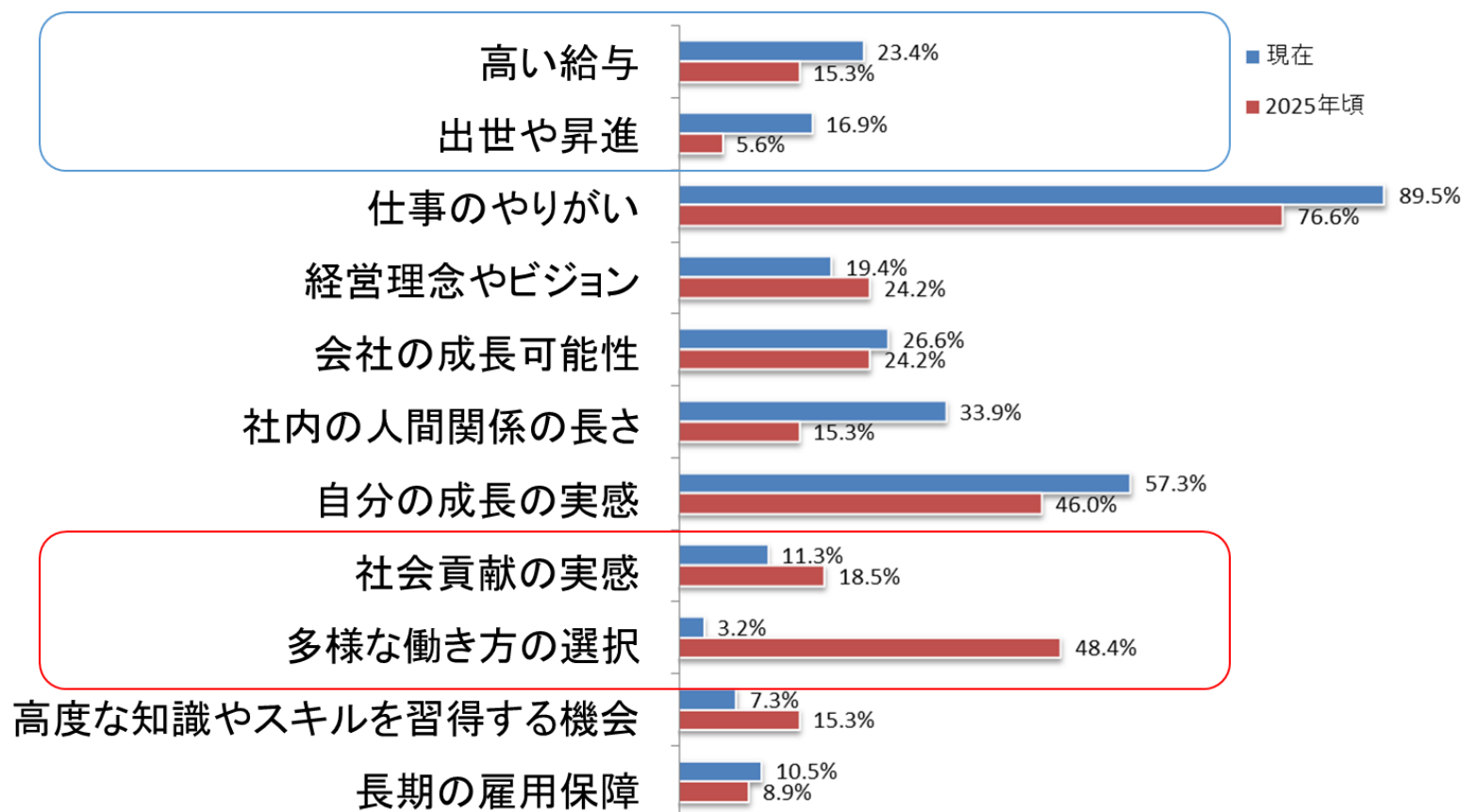
出所:リクルートワークス研究所「2025年 ―働くを再発明する時代がやってくる」

労働市場の構造変化

✓ 価値観の多様化

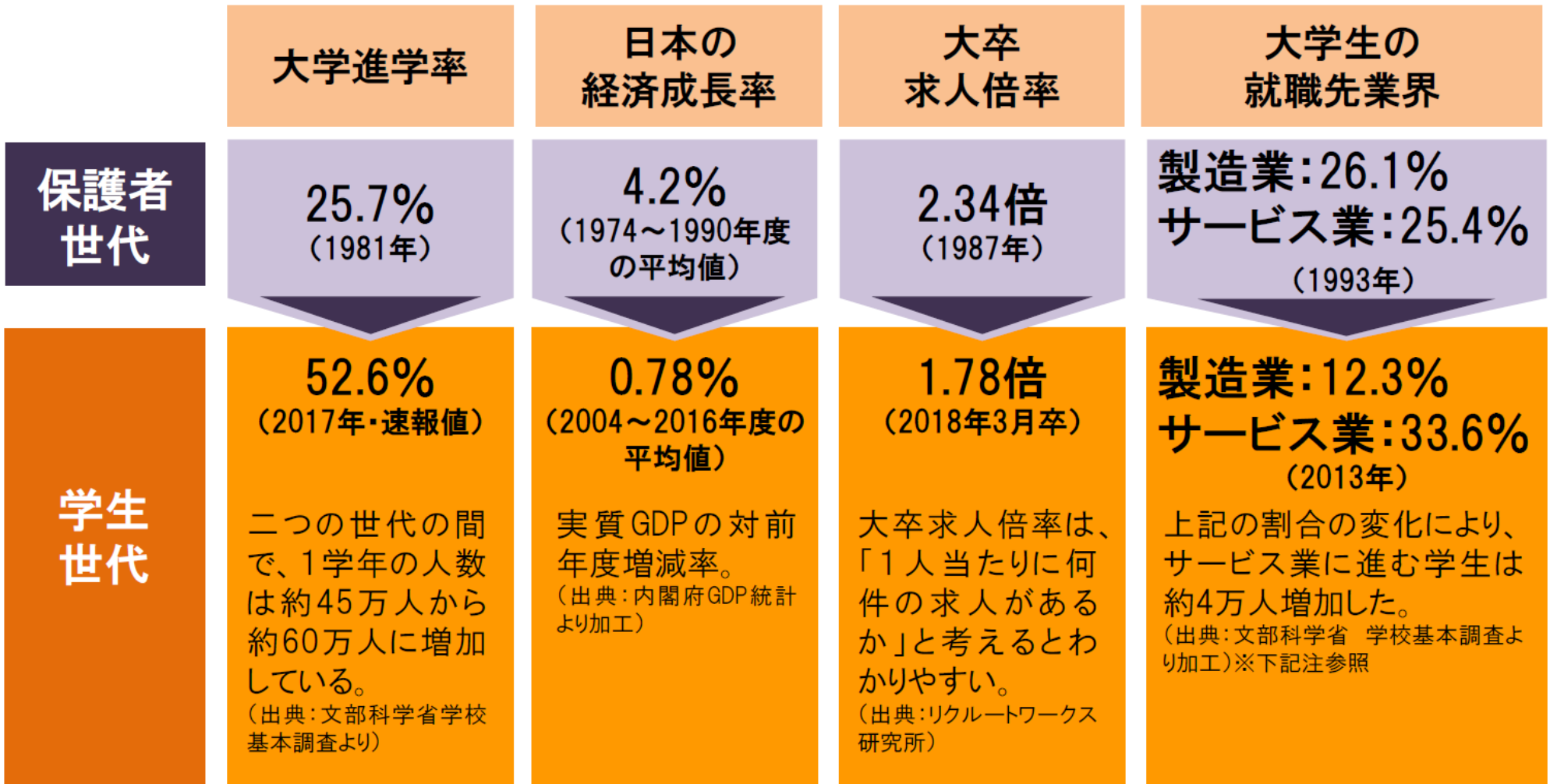
└ 高い給与、出世よりも社会貢献、多様な働き方を重視

└ 雇用側より働く側に主権が変わる？



リクルートマネジメントソリューションズ「今後の人材マネジメントに関する調査」(2013)

就活生を取り巻く環境の変化



※2013年のサービス業は、以下の分類の総計：学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業サービス業(他に分類されないもの)

就職活動進め方の変化

情報誌世代

就職情報誌

資料請求
はがき

会社案内
説明会案内
が届く

説明会

筆記・面接

合格・内定

WEB世代

就職情報
サイト

エントリー

ESシート
履歴書

説明会

筆記・面接

合格・内定

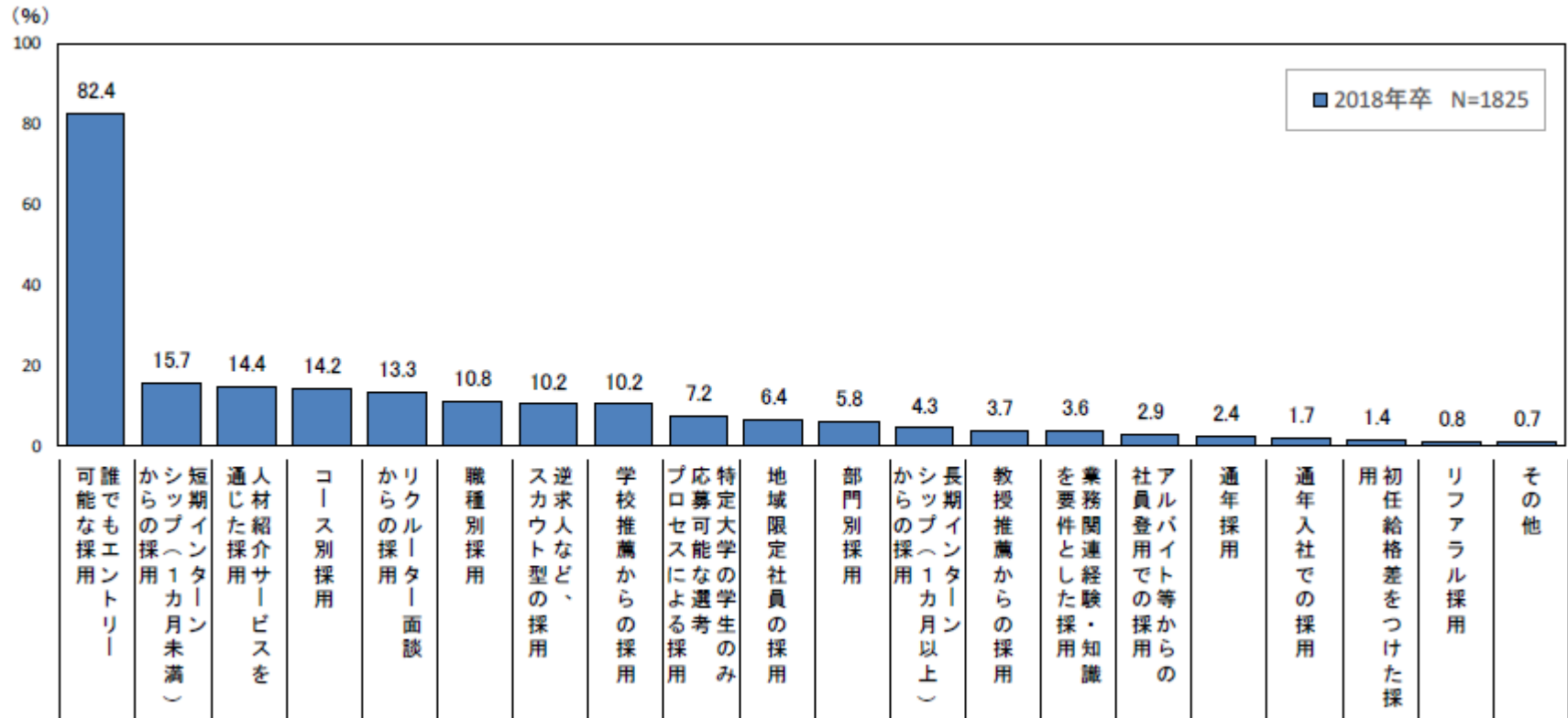
- ・ ESにより事前選考
- ・ 事前にWEBで適性検査

・ ES提出が参画条件の場合も

学生は企業選びの選択肢が拡大し、企業は効率化を追求

企業の採用活動方法

■ 学生が応募した(応募する予定の)企業の採用活動の方法・形態 (学生全体/複数回答)



(就職みらい研究所『就職白書2018』)

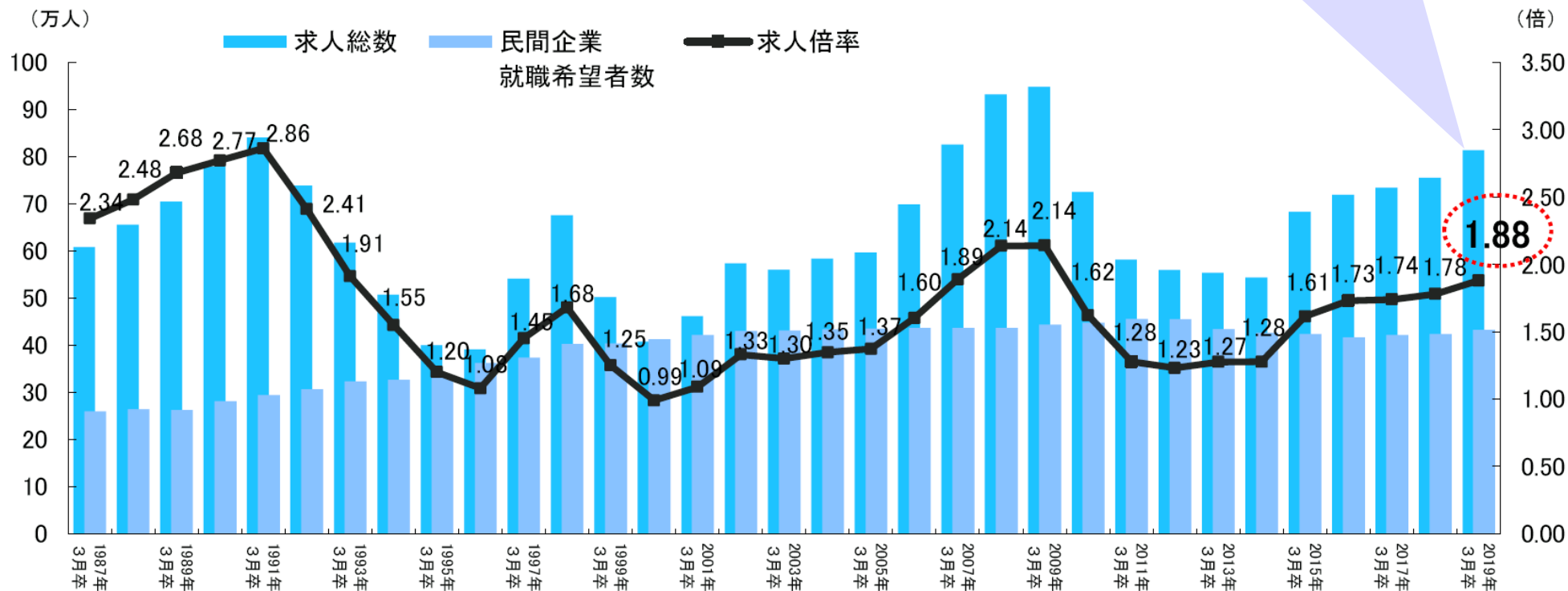
応募手段も多種多様な時代

大卒求人倍率推移

$$\text{求人倍率} = \text{求人総数} \div \text{民間企業就職希望者数}$$

2019年卒 : 1.88倍

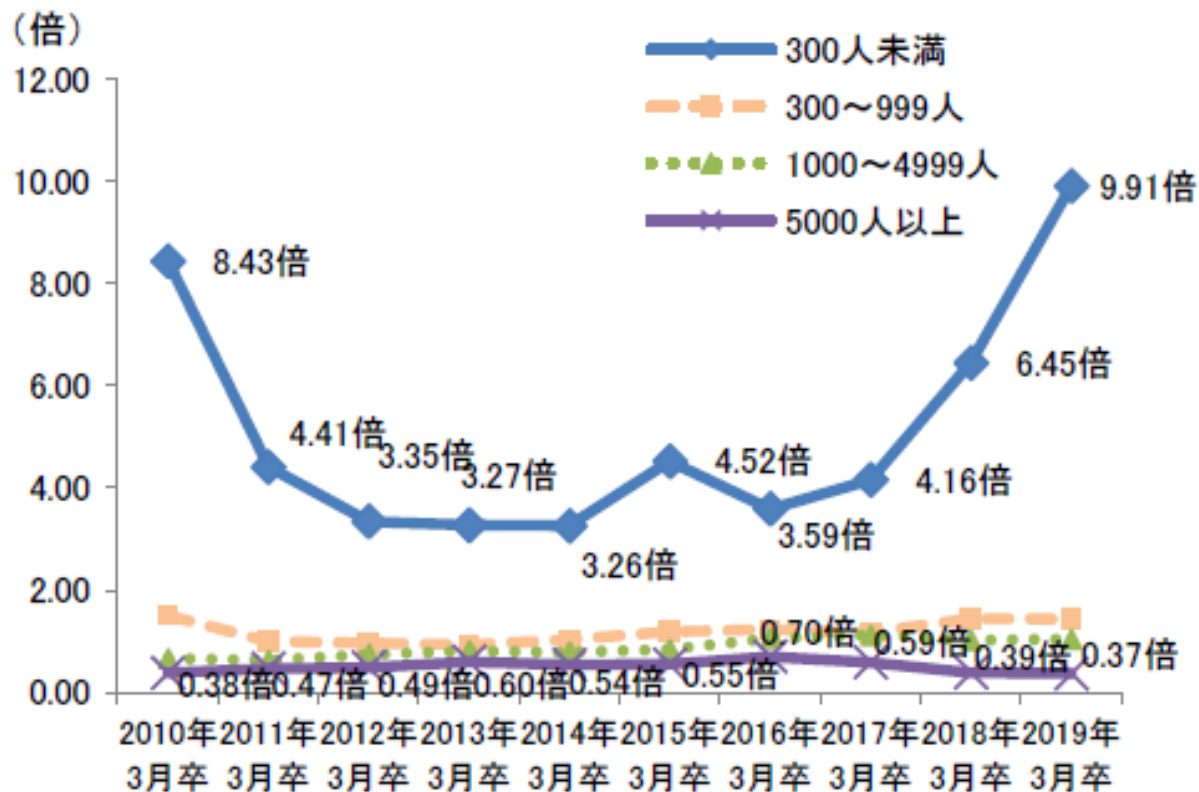
■求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移
(万人)



出典：リクルートワークス研究所調べ『ワークス大卒求人倍率調査』より

5年連続で伸びており高水準で売り手市場を維持

大卒求人倍率推移 従業員規模別



9.91 300人未満



1.43 300~999人

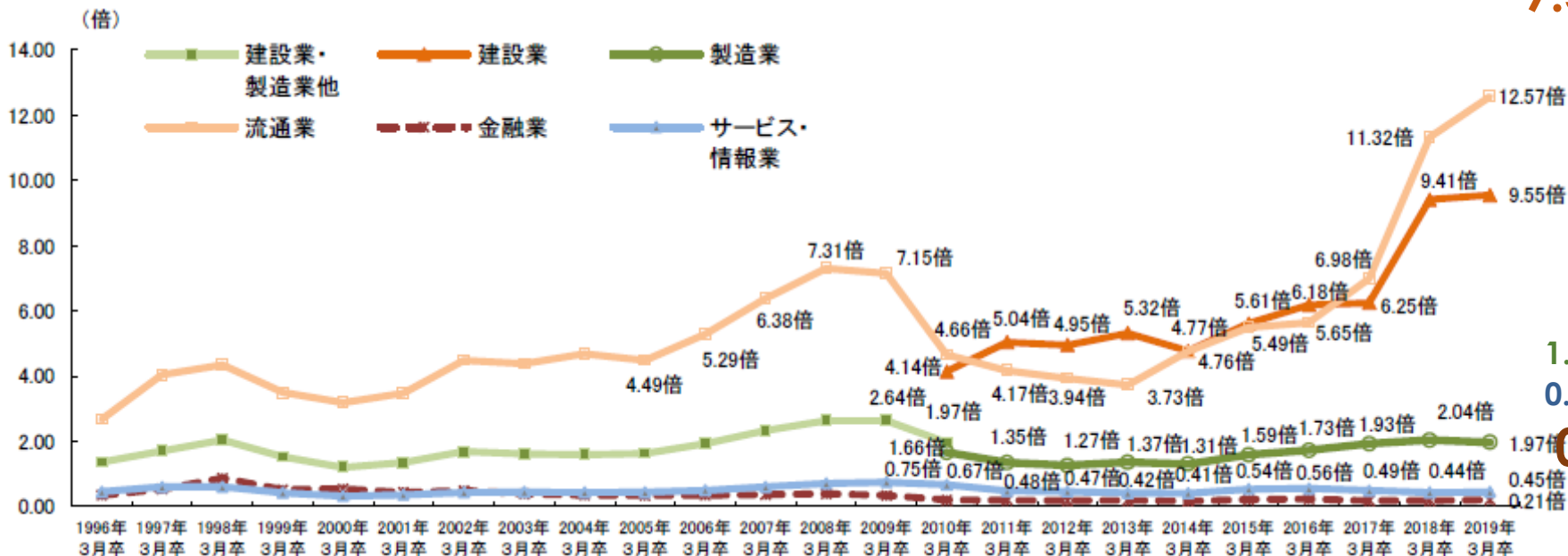
1.04 1000~4999人

0.37 5000人以上

出典：リクルートワークス研究所調べ『ワークス大卒求人倍率調査』より

大手・準大手と中堅・中小との差が拡大

大卒求人倍率推移 業種別



12.57 流通業
9.55 建設業

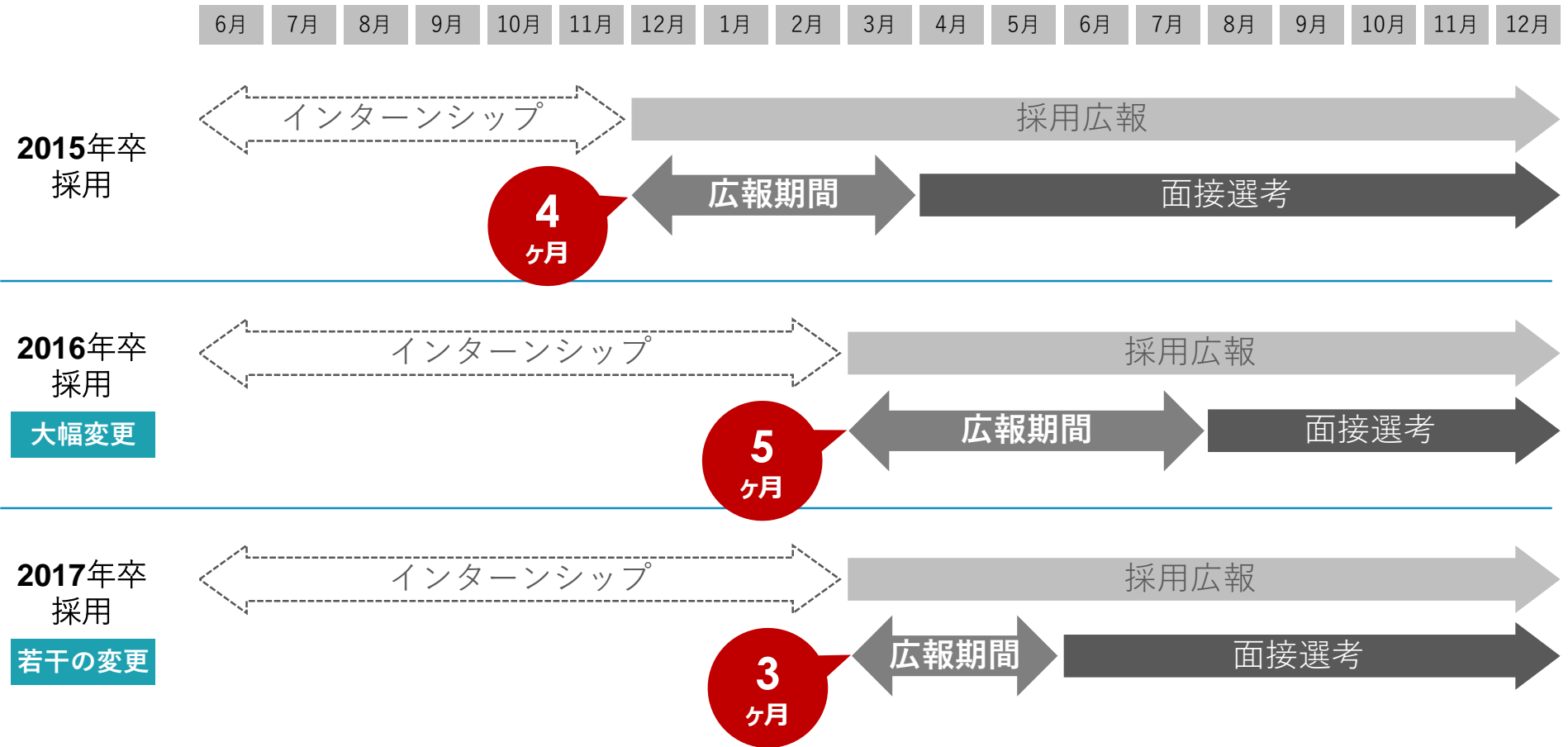


1.97 製造業
0.45 サービス・情報業
0.21 金融業

出典：リクルートワークス研究所調べ『ワークス大卒求人倍率調査』より

流通・建設業は10倍前後に高騰し、業種間差はさらに拡大

採用スケジュール変遷



直近4年間はスケジュール変更はない

2020卒の採用スケジュール

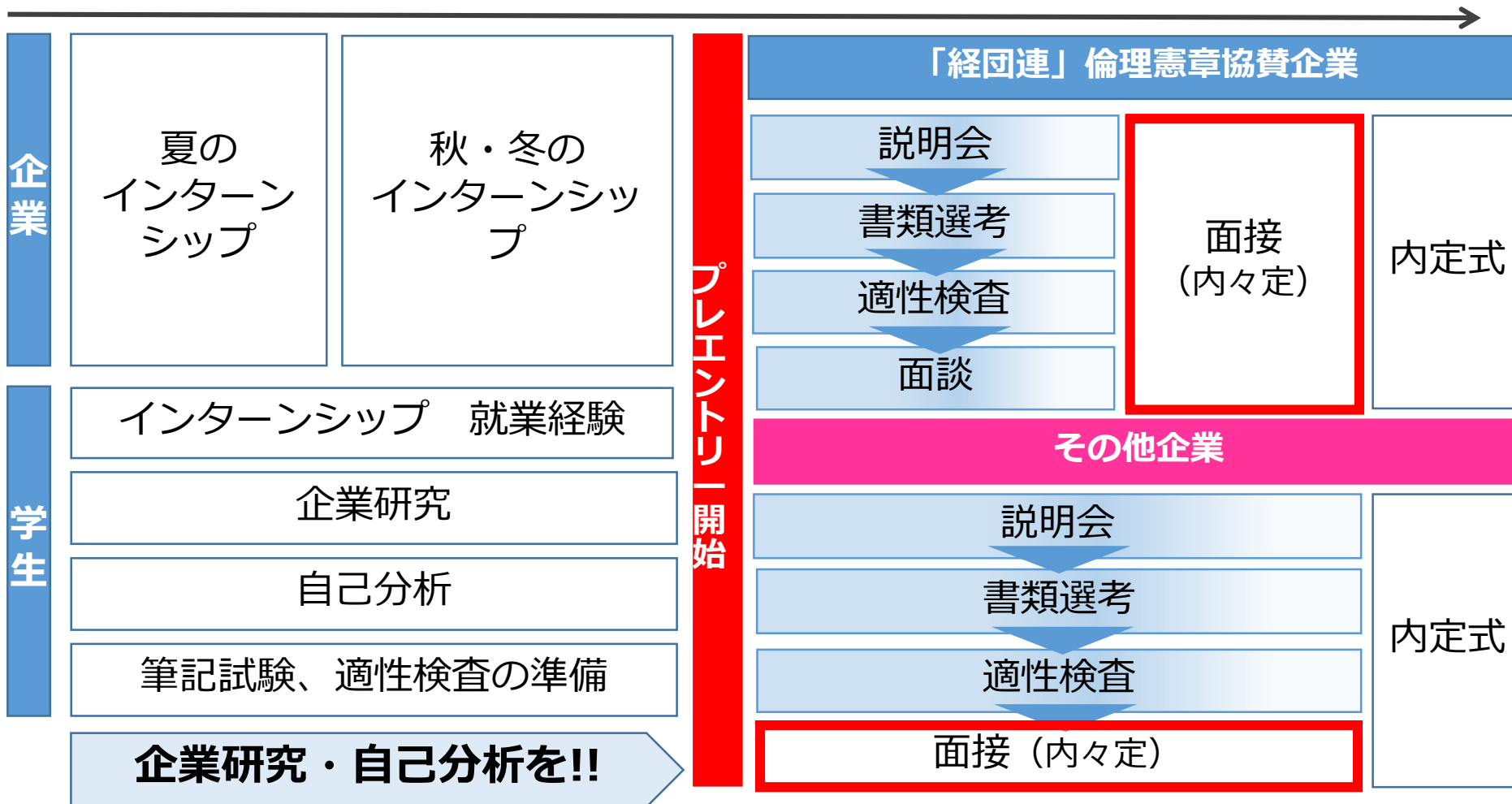
2018年
6月1日

12月

2019年
3月1日

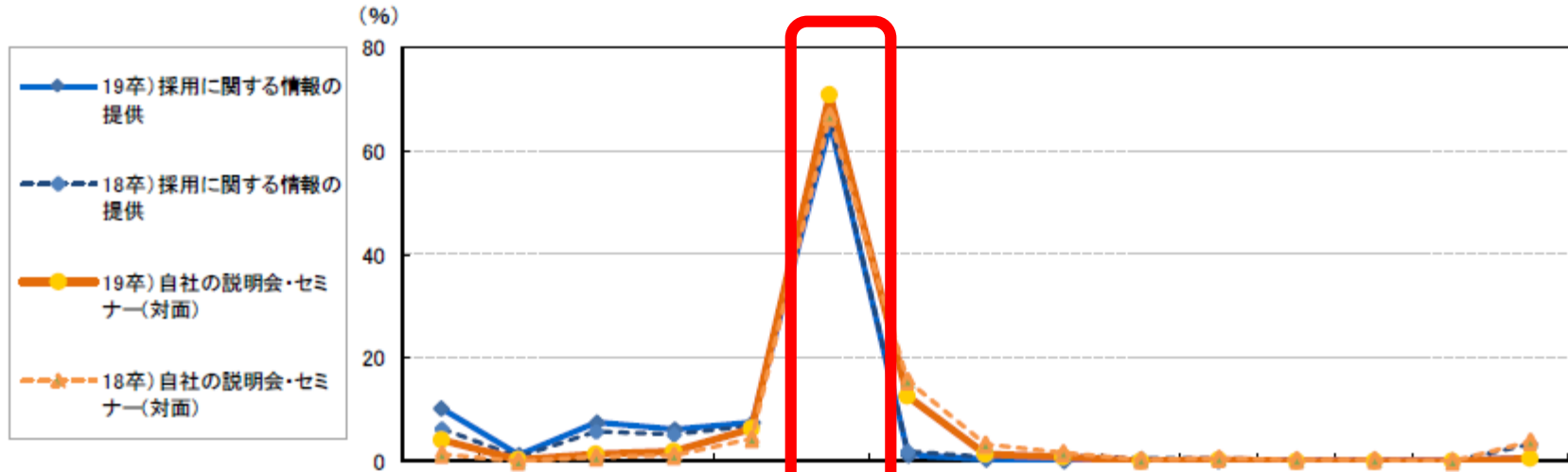
2019年
6月1日

10月



採用活動各プロセス開始時期

■採用活動プロセス毎の開始時期 2019年卒(予定)、2018年卒(実績) ① (全体/それぞれ数量回答) ※「未定」を除く



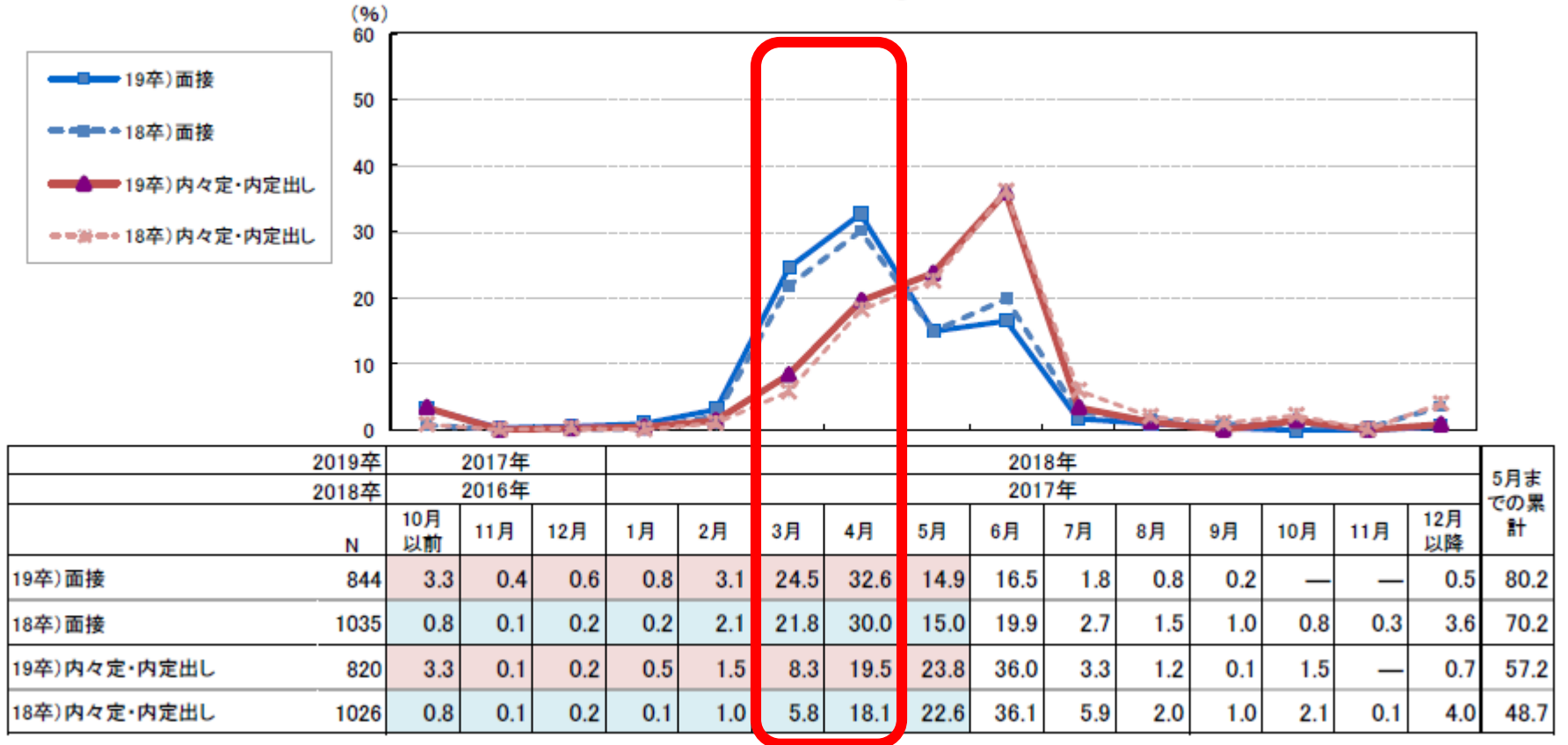
	2019卒	2017年					2018年										2月までの累計
	2018卒	2016年					2017年										
	N	10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降	
19卒)採用に関する情報の提供	919	10.1	1.3	7.6	6.1	7.1	65.2	1.1	0.3	—	0.1	—	—	—	—	0.7	32.6
18卒)採用に関する情報の提供	996	6.2	0.7	5.7	5.2	6.1	66.5	2.0	0.7	1.0	0.5	0.6	0.3	0.3	0.1	3.2	24.8
19卒)自社の説明会・セミナー(対面)	847	4.0	0.4	1.4	1.8	6.1	70.8	12.5	1.3	0.7	—	0.2	—	—	—	0.6	13.8
18卒)自社の説明会・セミナー(対面)	966	1.2	—	0.7	1.1	4.1	66.8	15.5	3.3	1.7	0.3	0.5	0.3	0.3	0.1	3.7	7.5

(就職みらい研究所『就職白書2018』)

多くの企業が3月に活動開始と集中

採用活動各プロセス開始時期

■採用活動プロセス毎の開始時期 2019年卒(予定)、2018年卒(実績) ② (全体/それぞれ数量回答) ※「未定」を除く

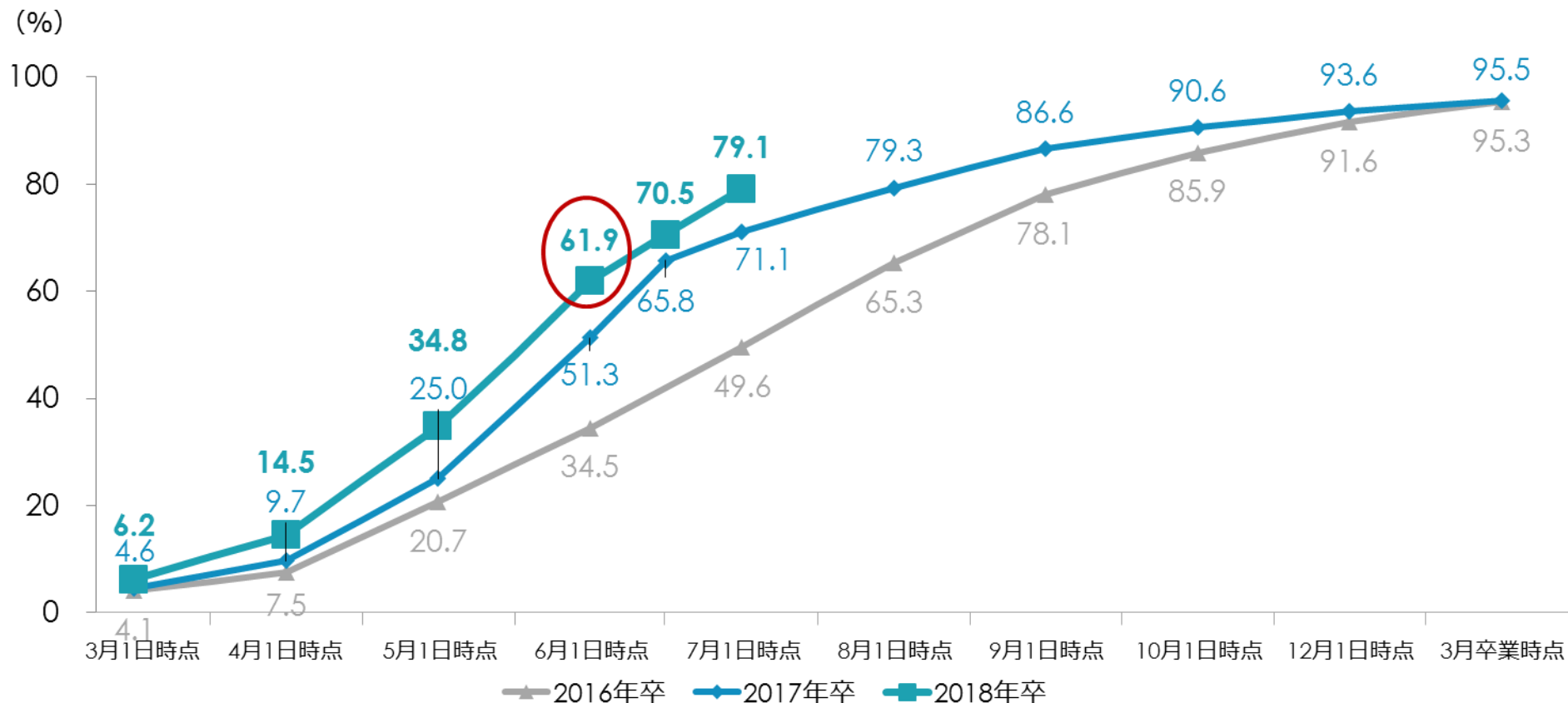


(就職みらい研究所『就職白書2018』)

選考プロセスも3月から4月にピークを迎える

内定率推移 学生

※就職志望者/単一回答



出所) 就職みらい研究所 2016年6月1日時点 就職内定状況 (2018年卒)

6月1日時点で、就職内定率は既に6割以上

採用スケジュール 民間と公務員の違い

2020年 5~7月

民間企業 内々定時期

2020年 7月~8月

公務員 合格発表

3月以降の活動量 平均

活動ステップ	平均数
プレエントリー	25社
個別企業説明会・ セミナーへの参加	16社
エントリーシート など書類の提出	13社
適性検査・筆記試験を受ける	10社
面接など対面での 選考を受ける	7社
内定・内々定の取得	2社

(リクルートキャリア『就職活動状況調査2018年卒 (2017年5月調査)』)

“短期決戦型”就活の悩み

- 色々な業界を知れば知るほど、自分が何をしたいのかがわからなくなってしまい、困惑している。
- 自分が働きたい企業を絞り込むのが難しい。また、エントリーシートや志望動機もなかなか書けず、苦戦している。
- 自己分析の重要性を知った。やはり面接などで将来像を聞かれるとどうしても即断できない。

**業界研究
不足**

**企業研究
不足**

**自己分析
不足**

インターンシップとは？

学生にとって、インターンシップとは、
自らの社会的・職業的自立を促すための就業体験

定義

学生が**在学中**に**自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験**を行うこと
(「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成26年文科省、厚労省、経産省))

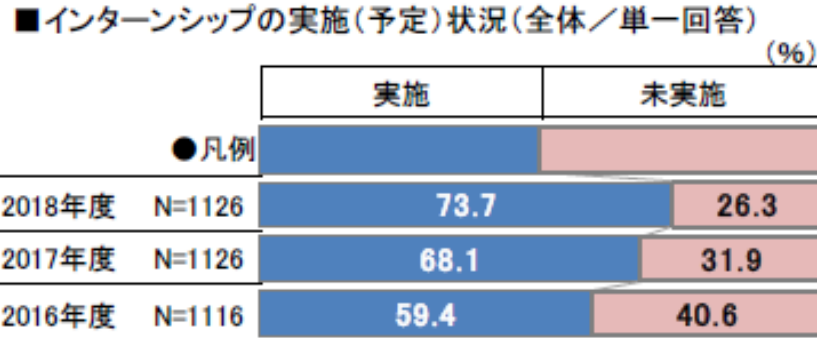
形態

1. 大学等における**正規の教育課程**として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合
2. 大学等の授業科目ではないが、**学校行事**や**課外活動**等大学等における活動の一環として位置付ける場合
3. 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が**個人的に参加**する場合

特徴

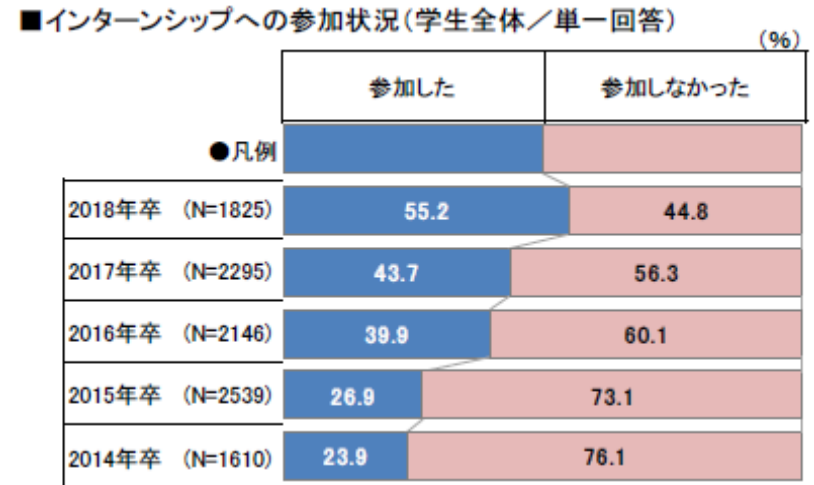
キャリア教育・職業教育の要素と**専門教育**の要素があり、プログラムにより
重点は異なっている

インターンシップ実施推移



企業の
実施状況
73.7%

学生の
参加状況
55.2%

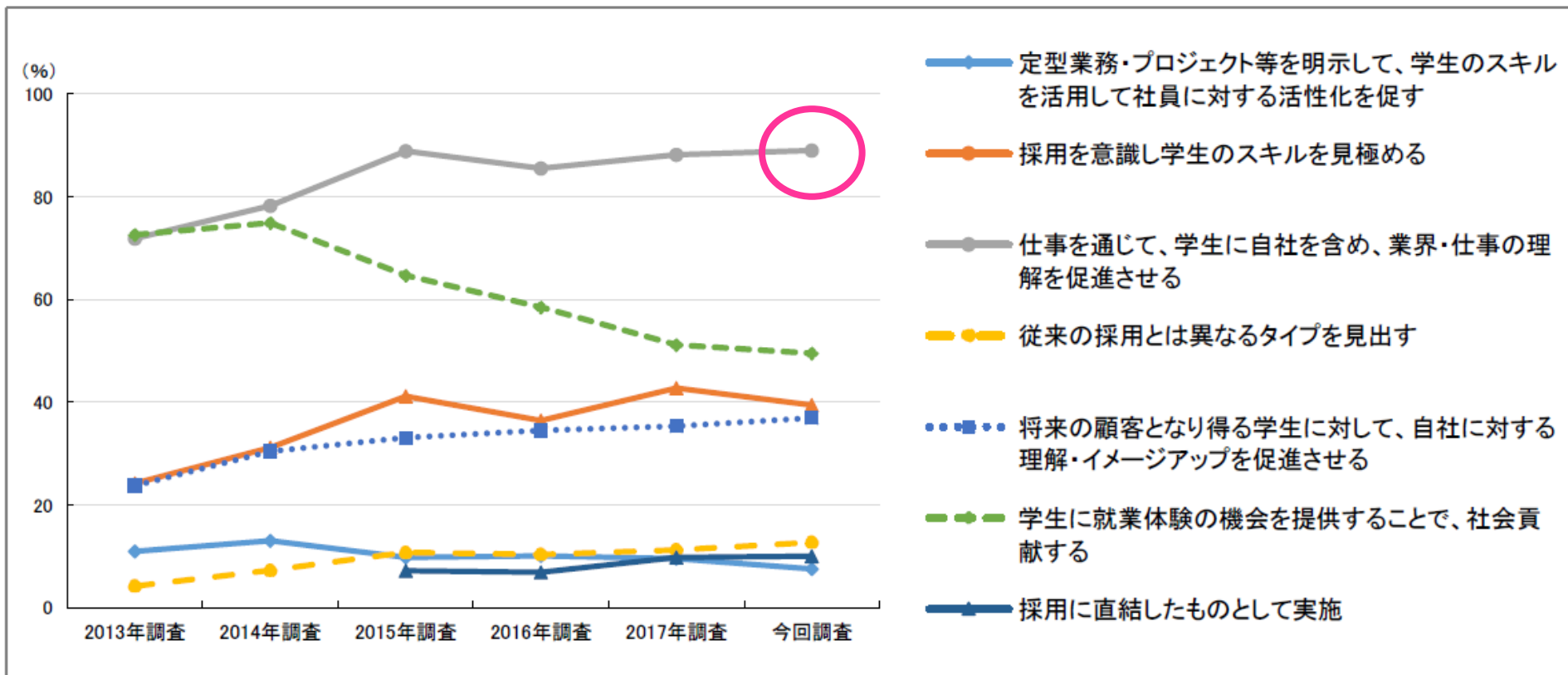


出典：就職みらい研究所『就職白書2018』

実施企業、参加学生も年々拡大傾向

インターンシップ実施目的

■ インターンシップの実施目的(インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答)

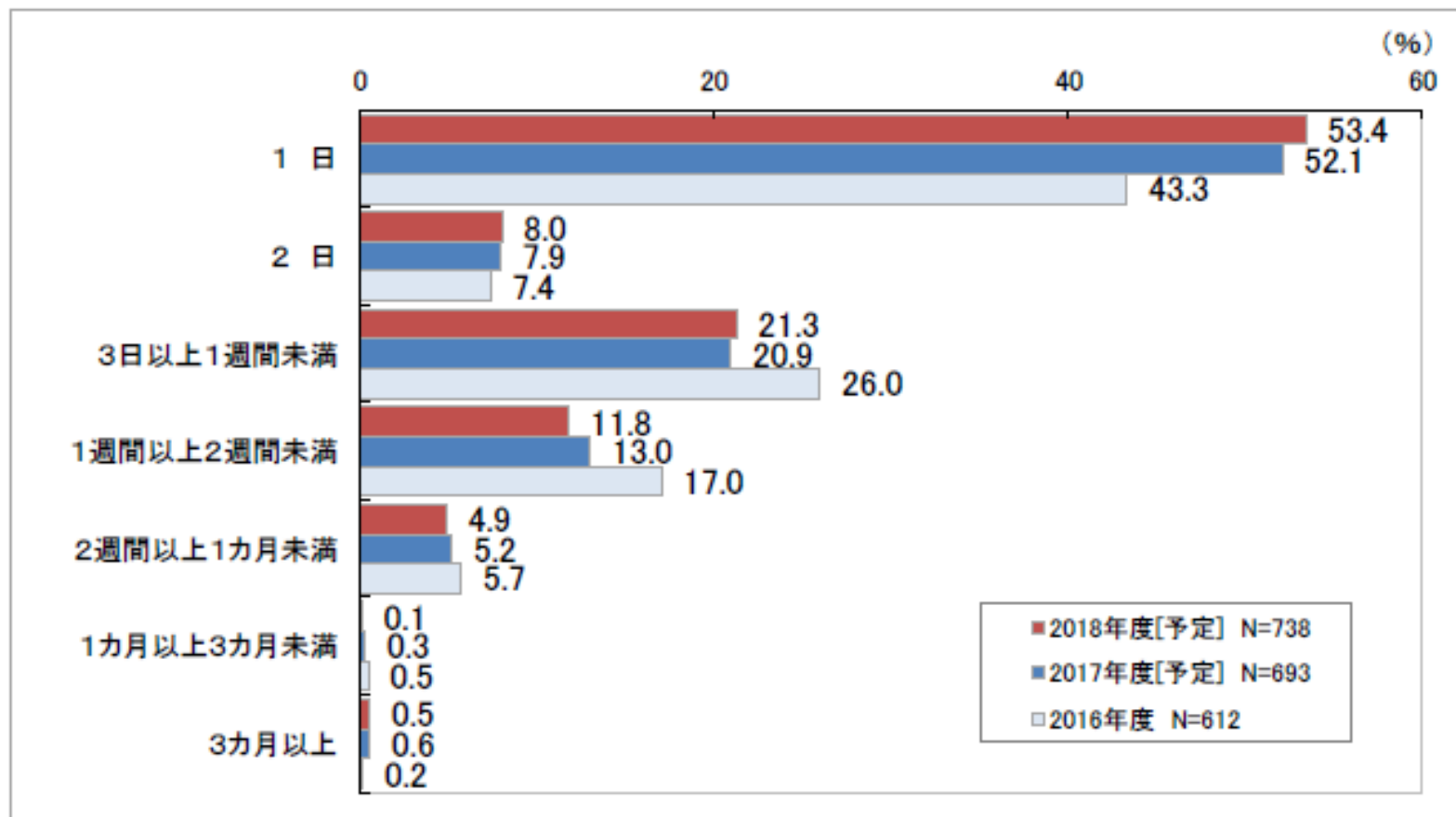


出典：就職みらい研究所『就職白書2018』

9割近くが、業界・仕事理解

インターンシップ実施期間

■ インターンシップの実施期間(各年度のインターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 各年度単一回答)



出典：就職みらい研究所『就職白書2018』

1日～1週間以内が多くを占める

インターンシップ選考方法

■インターンシップ参加者の選考方法(インターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 複数回答)

	N	書類	適性試験	筆記試験	面接	先着順や抽選	選考はしていない	その他	(%)
2017年度	742	39.9	10.2	3.5	16.8	35.8	32.2	6.7	
300人未満	146	29.5	5.5	2.7	10.3	25.3	44.5	7.5	
300~999人	274	39.4	6.9	3.6	12.8	38.7	33.6	6.6	
1000~4999人	235	46.0	13.6	3.0	17.0	36.6	28.1	5.5	
5000人以上	87	42.5	19.5	5.7	40.2	42.5	18.4	9.2	
2016年度	687	41.8	7.1	2.3	16.4	28.8	35.2	5.8	

出典：就職みらい研究所『就職白書2018』

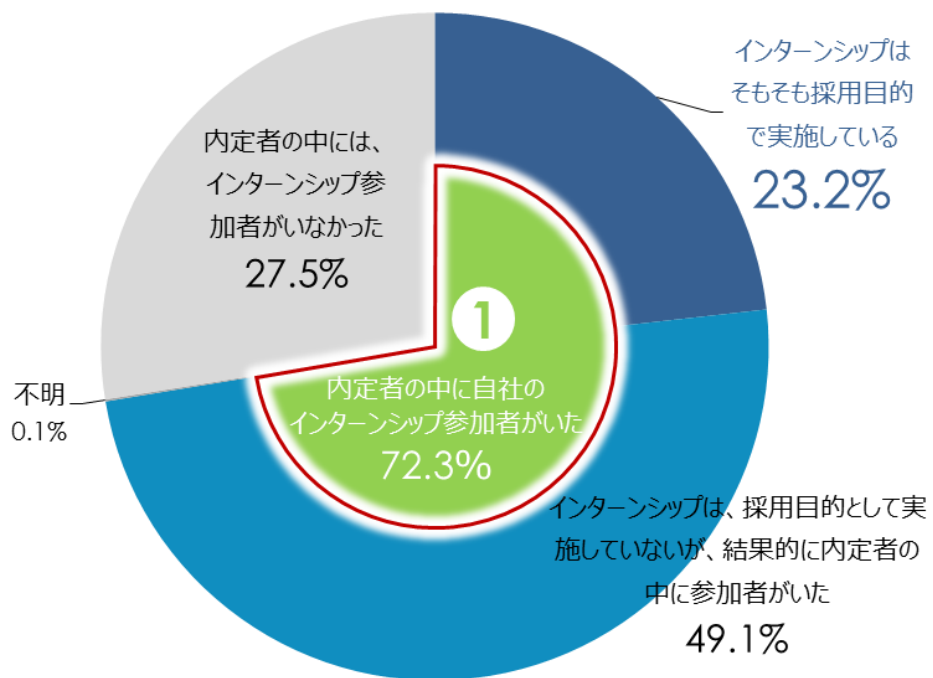
多くの企業は選考をしている。
一方で、選考基準は厳しくなく、受け入れ数が少ない

インターンシップ活用

【企業】

■ 内定者のインターンシップ参加状況

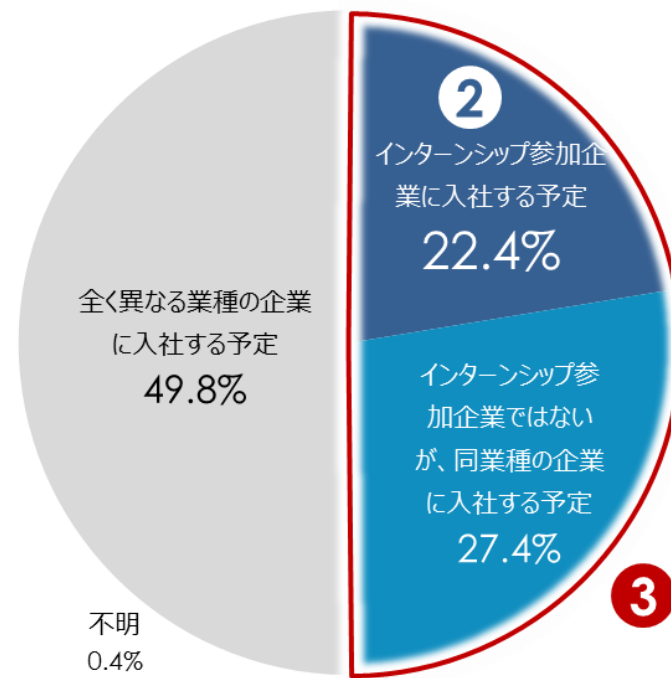
(インターンシップ実施企業/単一回答)



【学生】

■ インターンシップ参加企業への入社予定状況

(インターンシップ参加者・就職先確定者/単一回答)

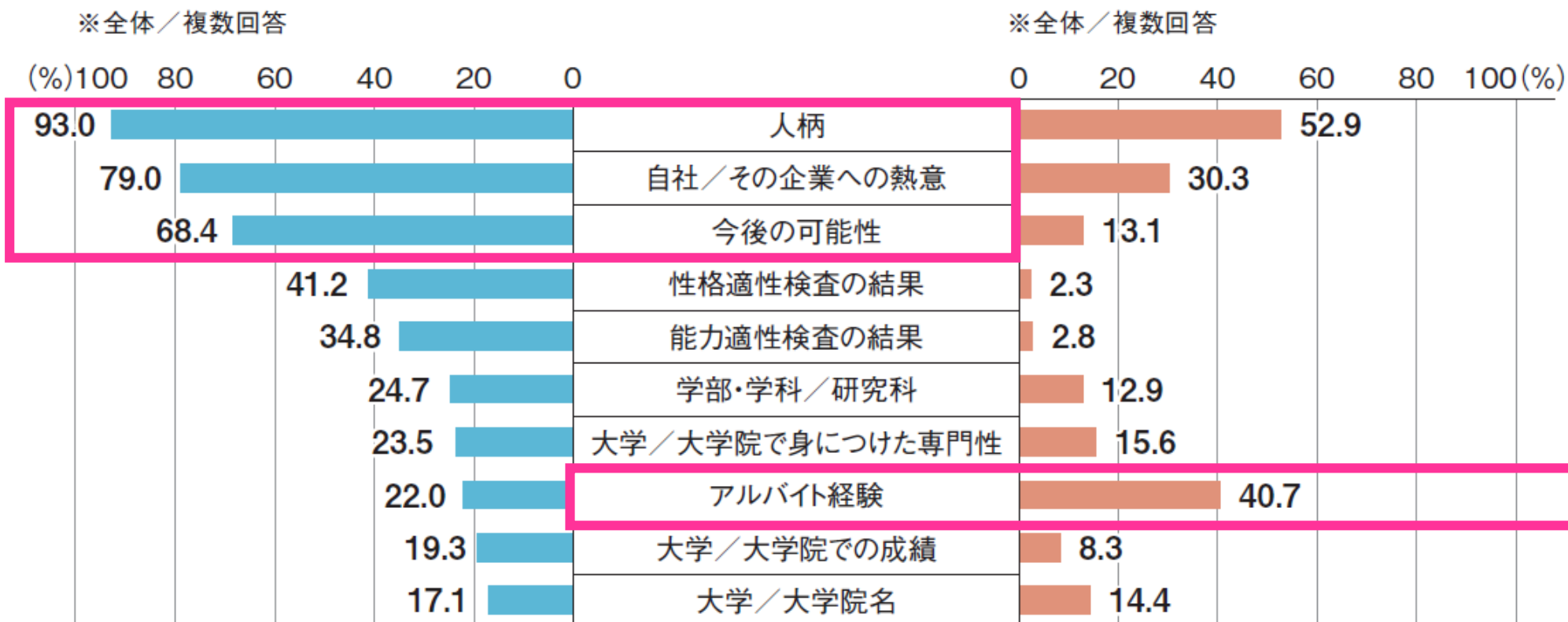


(就職みらい研究所『就職白書2017』)

インターンシップを機会にマッチングが生れている

企業が採用基準で重視する項目

企業が採用基準で重視する項目と学生が面接等でアピールする項目



企業が知りたいのは、学生がどのような人が入社後、伸びる努力をしてくれる人材かどうか

企業が選考で見極めていること

志望動機

なぜ他社でなく当社なのか？

+

自己PR

仕事で活躍するか？（思考・能力）

||

適合度

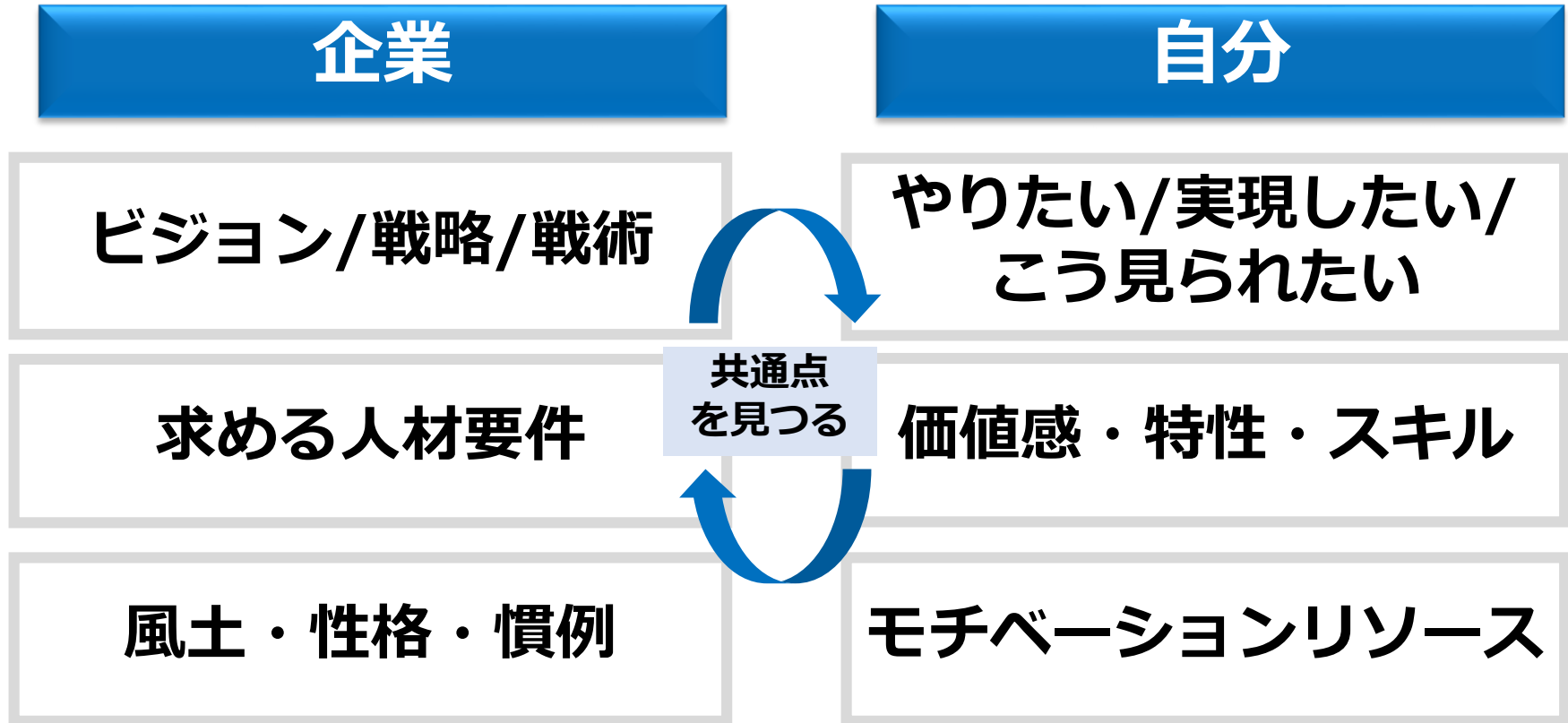
社風に合うのか？

+α

今後の可能性

入社後に伸びるか？

就職活動準備のポイント



学内の就職課を活用する

就活スケジュール変化のなか、
現在就活中の学生も必死にもがいています。

もし、企業の動きや就活スケジュールについて相談してきたときは、
想像で答えるのではなく、

「大学の進路・就職センターに行ってみたら」
という一言を是非言ってあげてください。

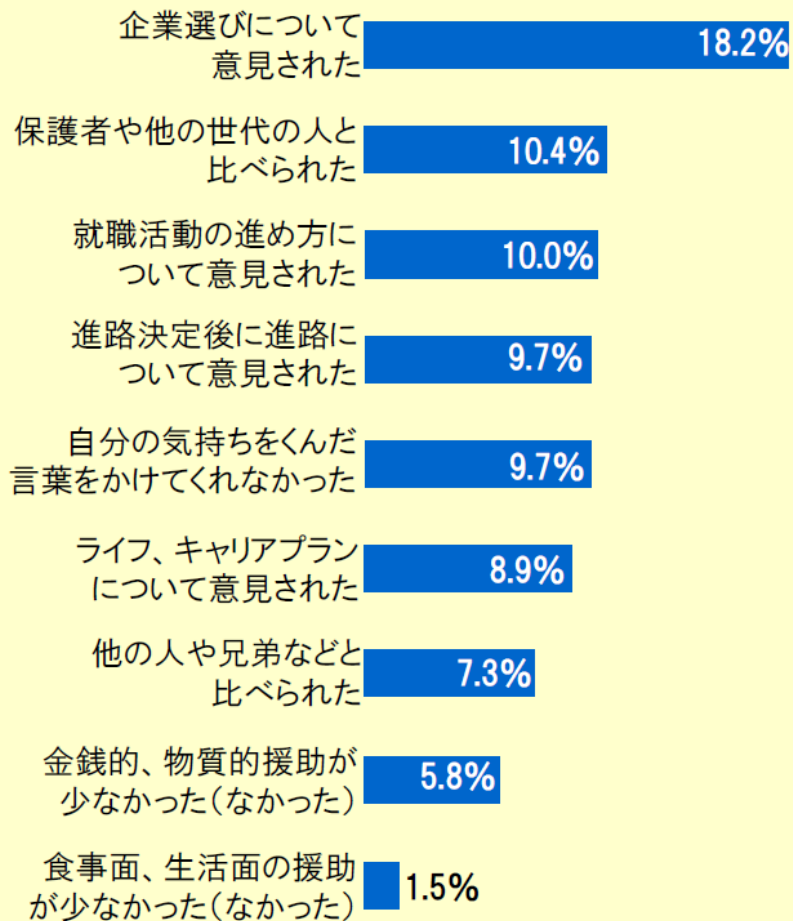
企業からの情報、学生からの情報が
一番集まっているのが「進路・就職センター」です。

是非、背中を押してあげてください。

保護者ができる支援

「就職活動における保護者の関与で、困ったこと・嫌だったこと」

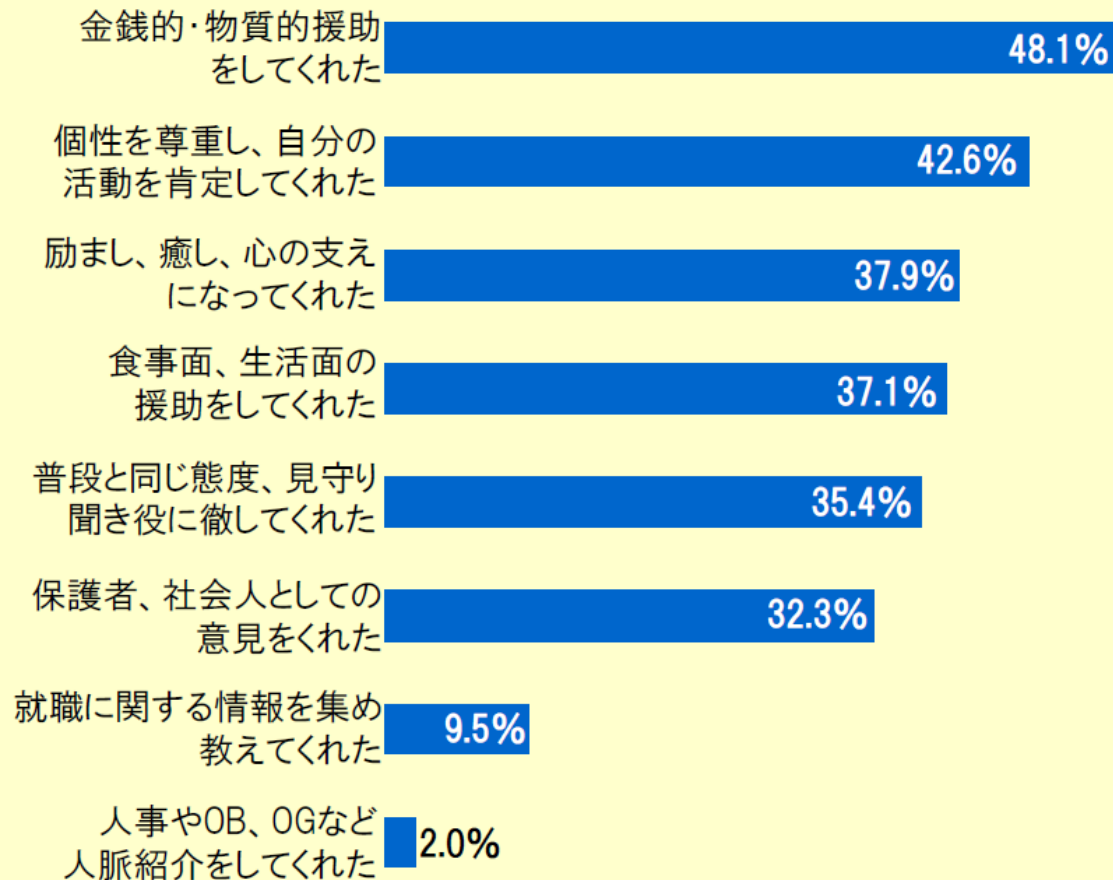
保護者とのかかわりで嫌だったこと(複数回答)



保護者ができる支援

「就職活動における保護者の関与で、嬉しかったこと・役に立ったこと」

保護者とのかかわりでよかったこと(複数回答)



(N=2510)



保護者ができる支援

【ジョハリの窓】

学生自身が

周囲が

		認知している自分	認知していない自分
周囲が	○認知している ○評価している	<p>【明るい窓】 自分も分かっており、 他人も知っている自分 →開示済</p>	<p>【盲目の窓】 自分は気付いていないが、 他人が知っている自分 →認知され済（自己認知無） ※人に聞くことにより認知可</p>
	○認知していない ○評価していない	<p>【隠された窓】 自分には分かっているが、 他人には分からない自分 →開示の必要性 ※相手は重視しているかも</p>	<p>【未知の窓】 自分も他人も 気付いていない自分 ※他人との関わり、偶然の 出来事で見えてくることも</p>

本人が気づかない事をさりげなく指摘する

まとめ

- ①保護者世代との就職環境の変化
 - └環境は大きく変化。仕事・キャリア観も変化している。
- ②現在の就職環境
 - └環境は良いが活動期間は短い。
 - └会社選びに正解はなく、本人の納得感を大事に。
- ③保護者の皆さまへ
 - └聞き役に徹し、サポーター的存在に。否定はしない。