

# 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

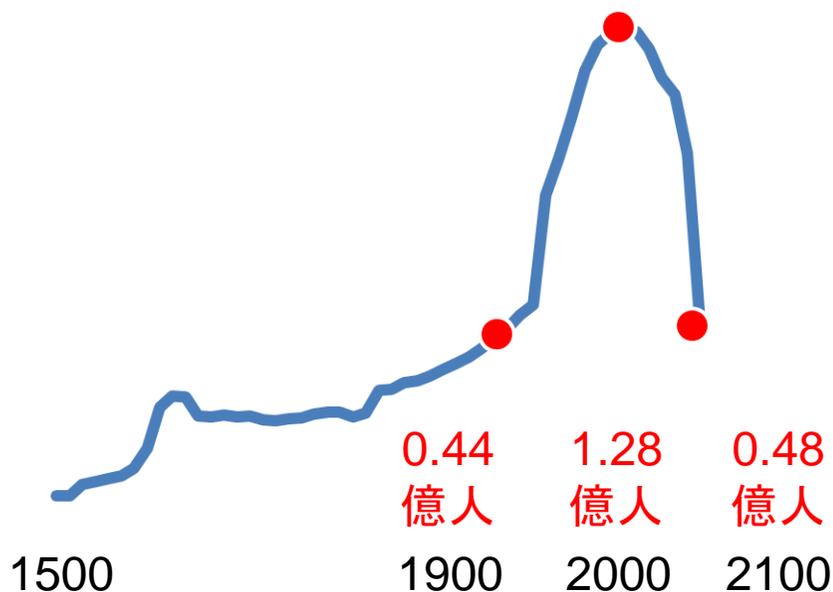
(株) リクルートキャリア  
リクナビ編集長  
大家純一

# 労働市場の構造変化

## ✓人口減少

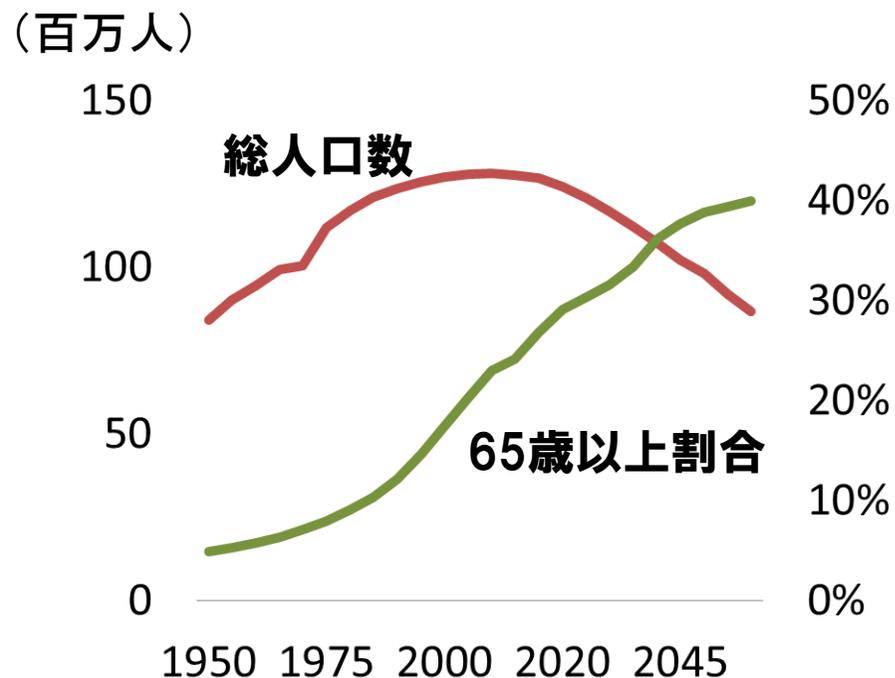
└世界が経験したことのないスピードで労働人口も減少

### 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

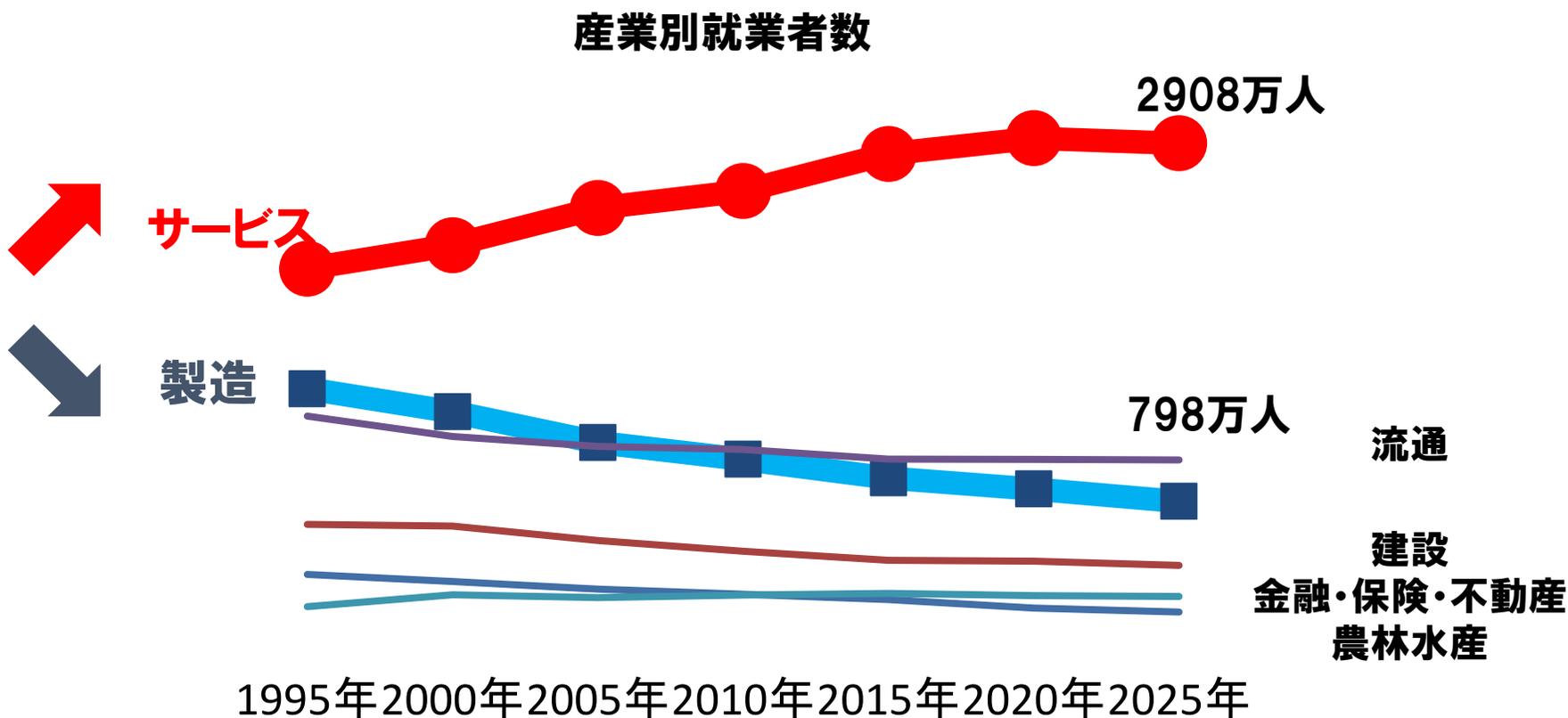


出所:「高齢社会白書」内閣府 (H25)

# 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



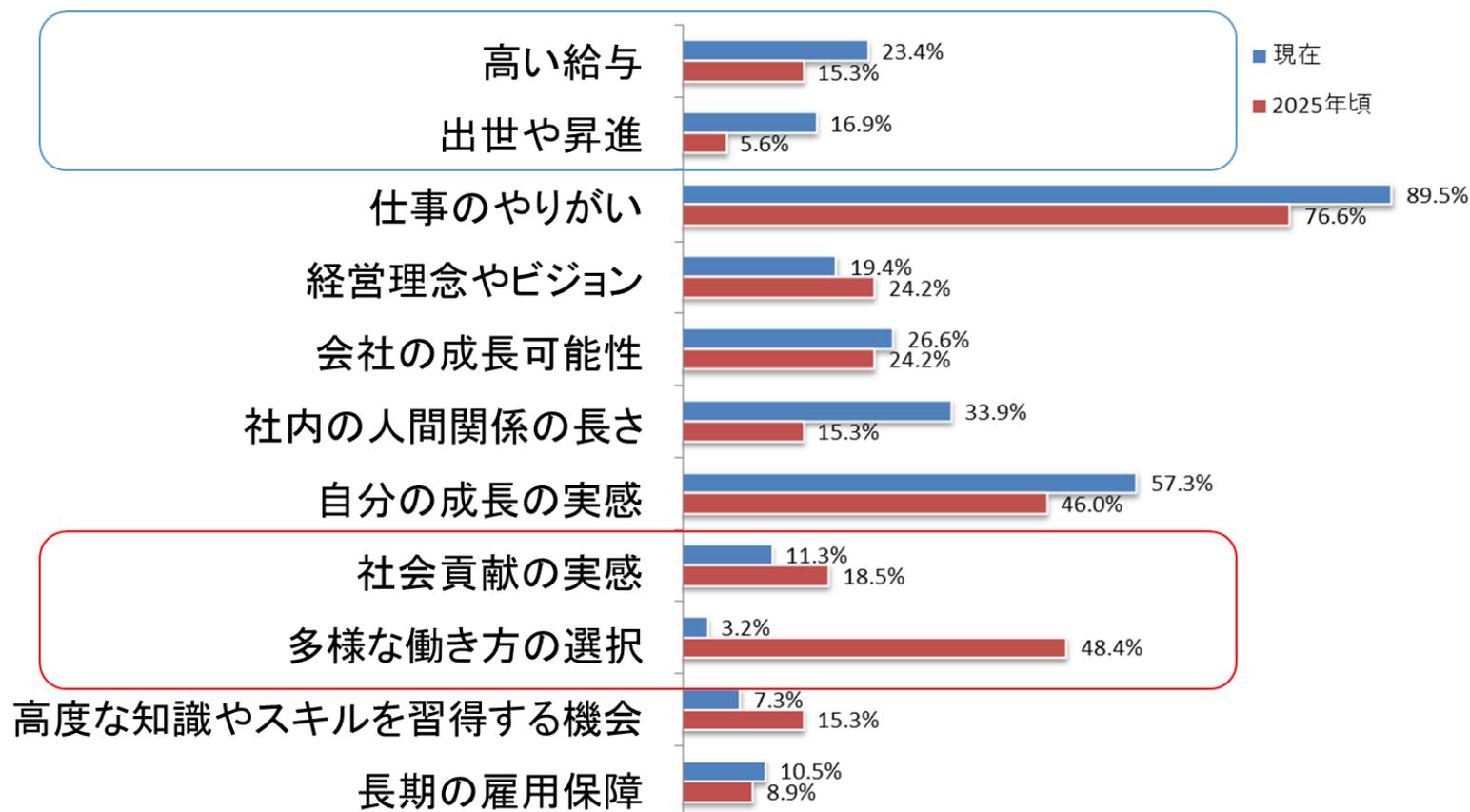
出所:リクルートワークス研究所「2025年 ―働くを再発明する時代がやってくる」

# 労働市場の構造変化

## ✓ 価値観の多様化

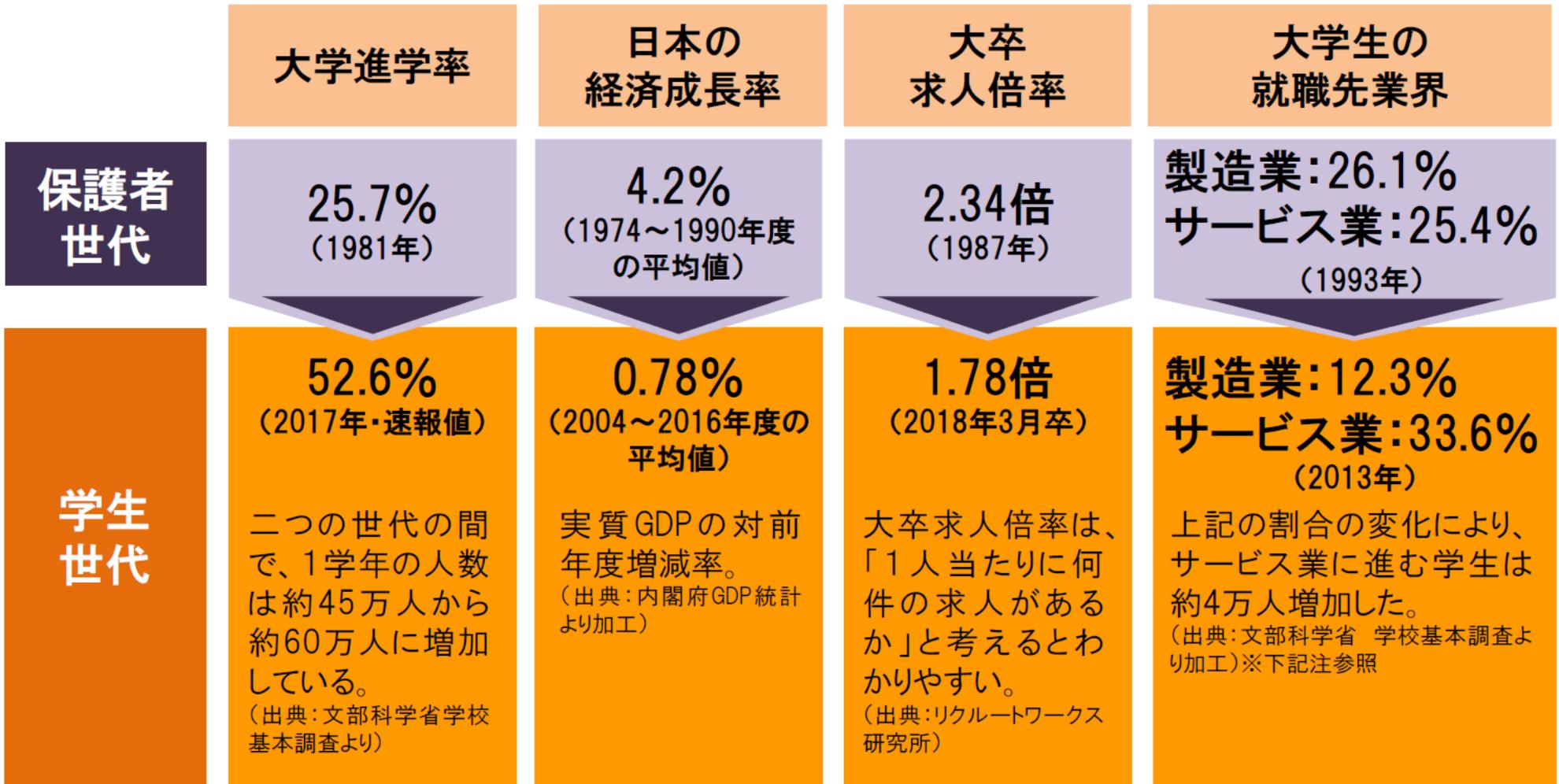
└ 高い給与、出世よりも社会貢献、多様な働き方を重視

└ 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

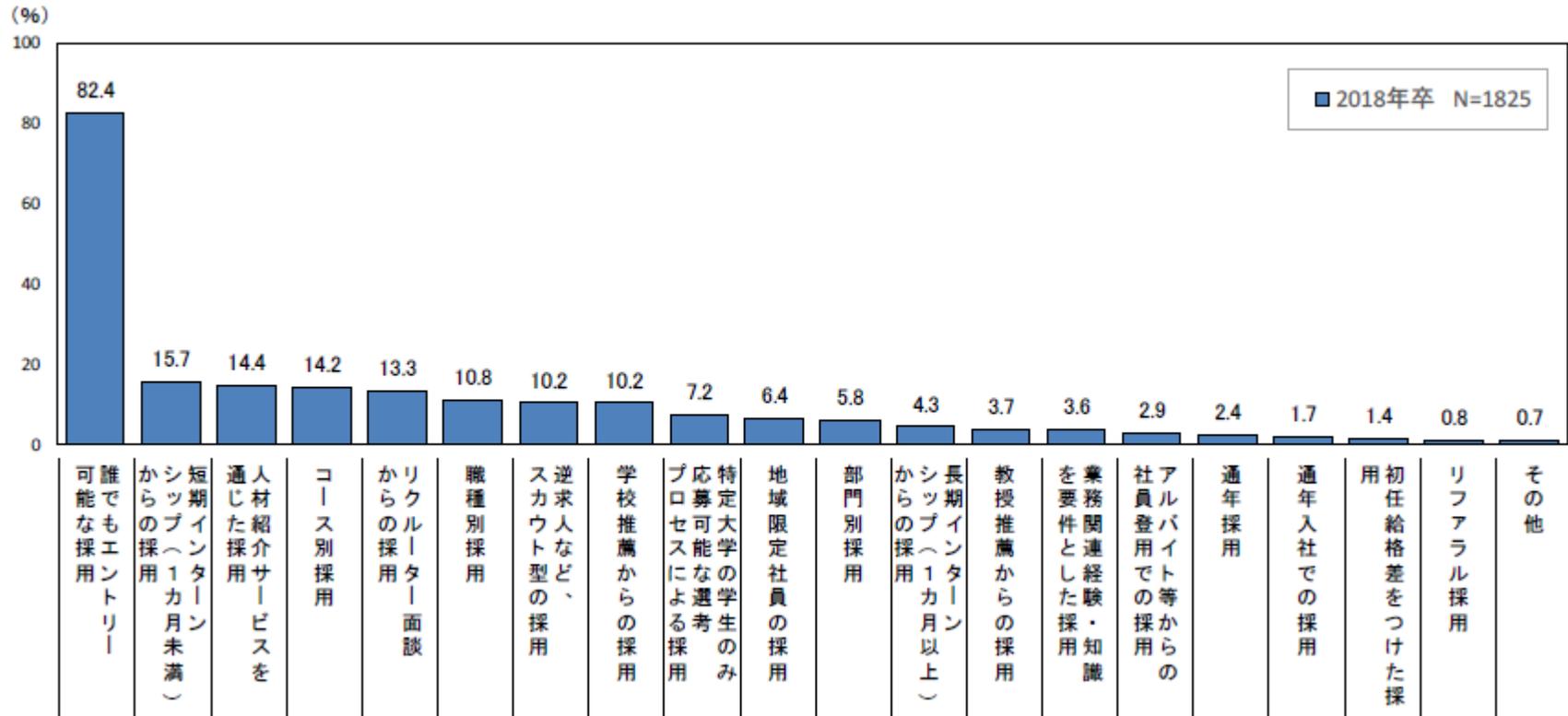
・ES提出が参画条件の場合も

- ・ESにより事前選考
- ・事前にWEBで適性検査

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』)

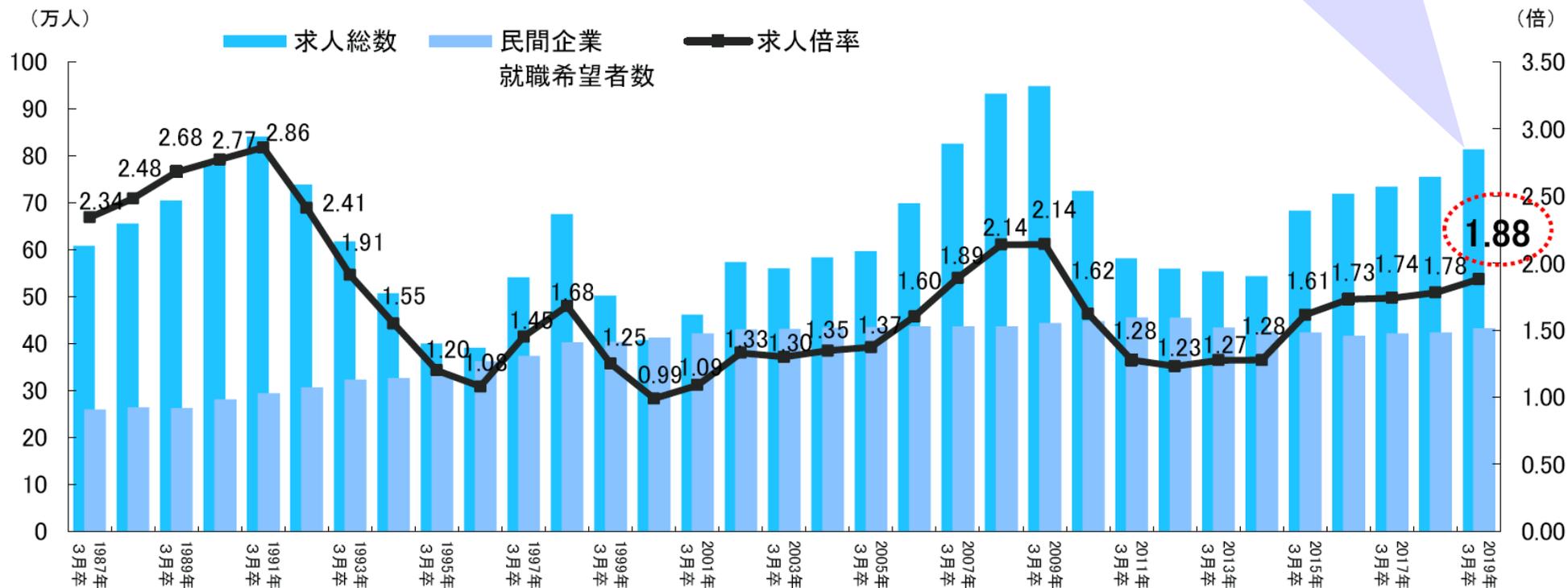
応募手段も多種多様な時代

# 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**

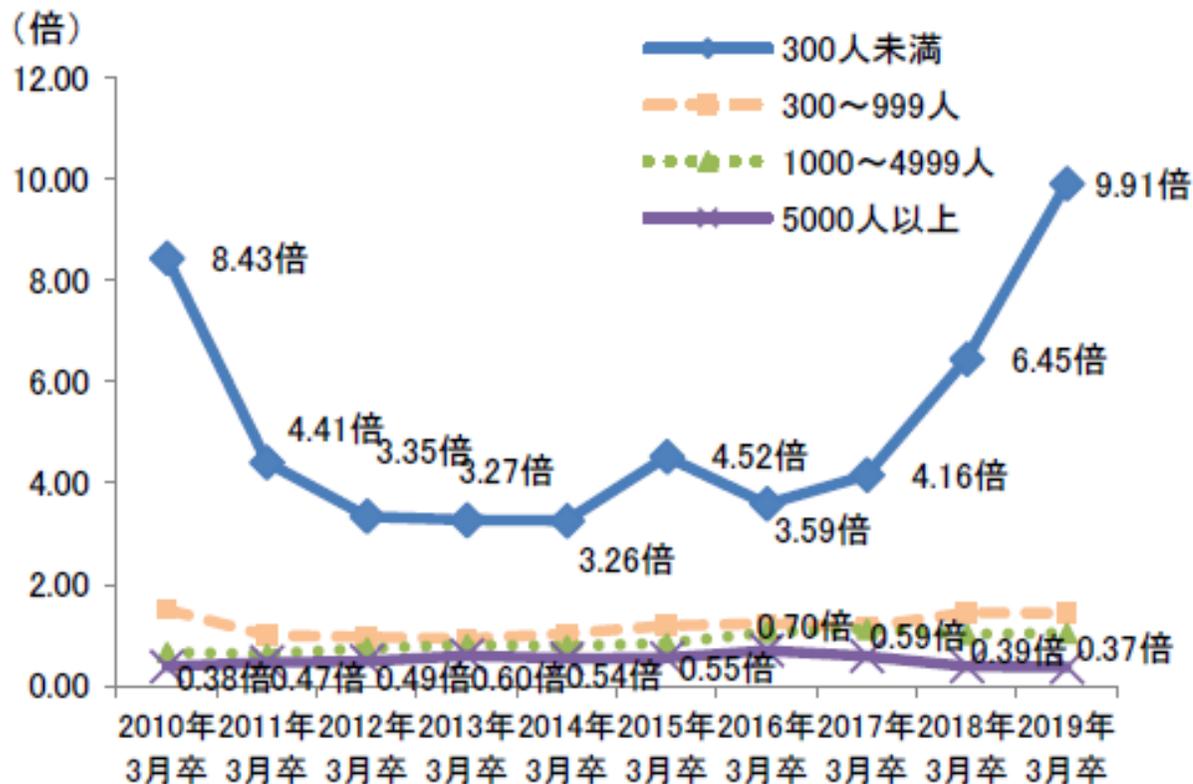
■ 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移  
(万人)



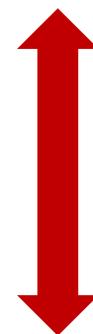
出典：リクルートワークス研究所調べ『ワークス大卒求人倍率調査』より

**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

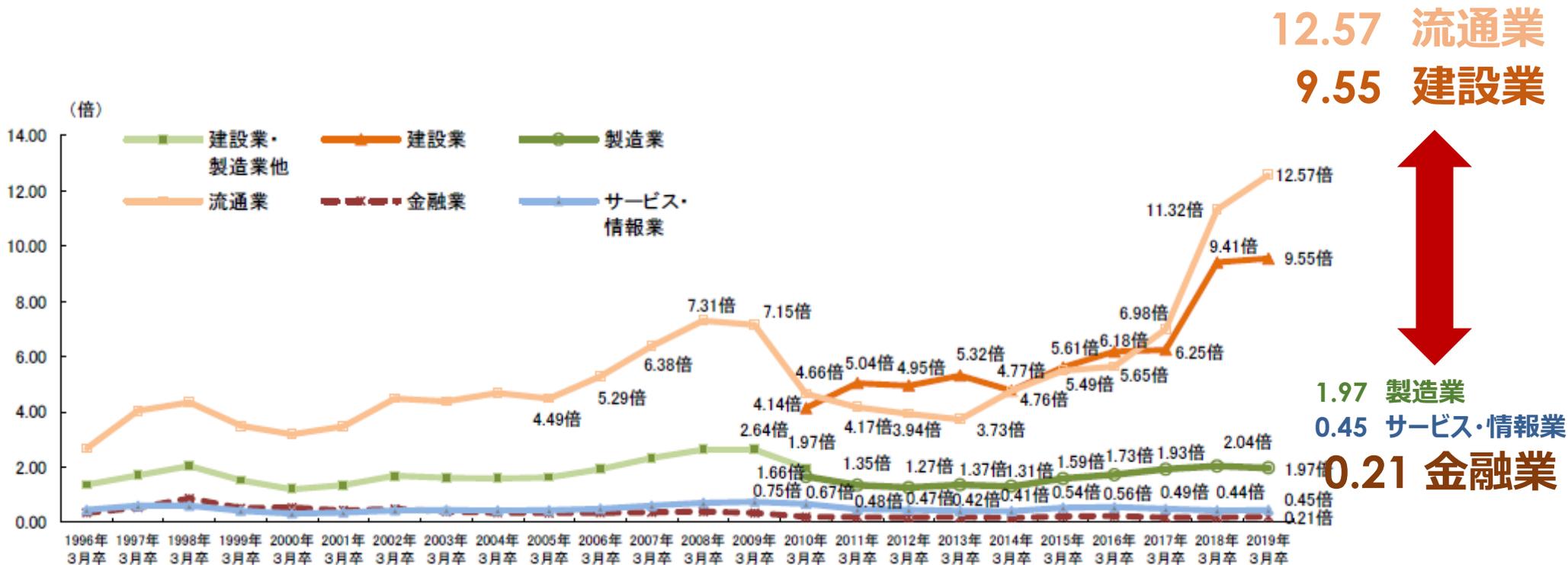
1.04 1000~4999人

**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**

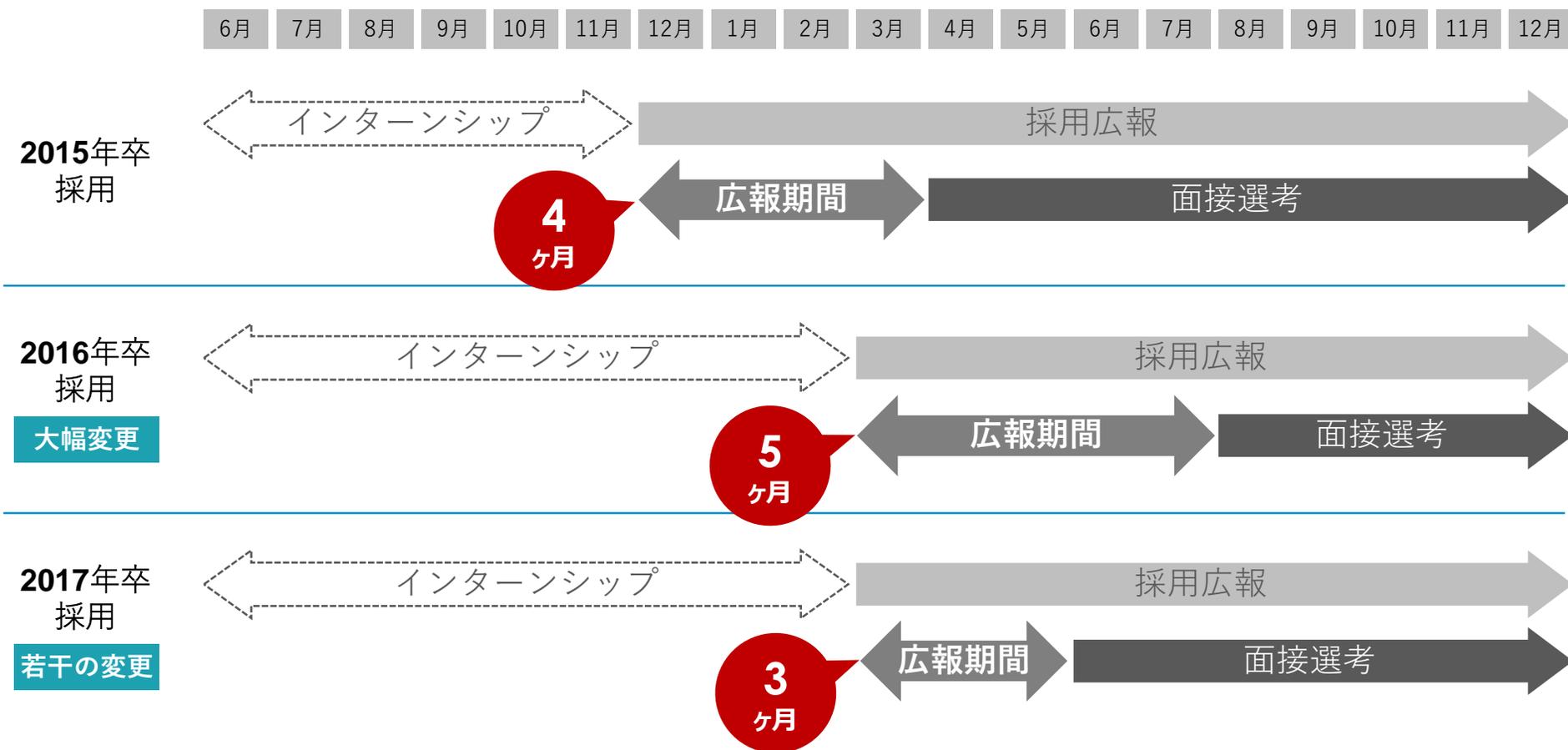
# 大卒求人倍率推移 業種別



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

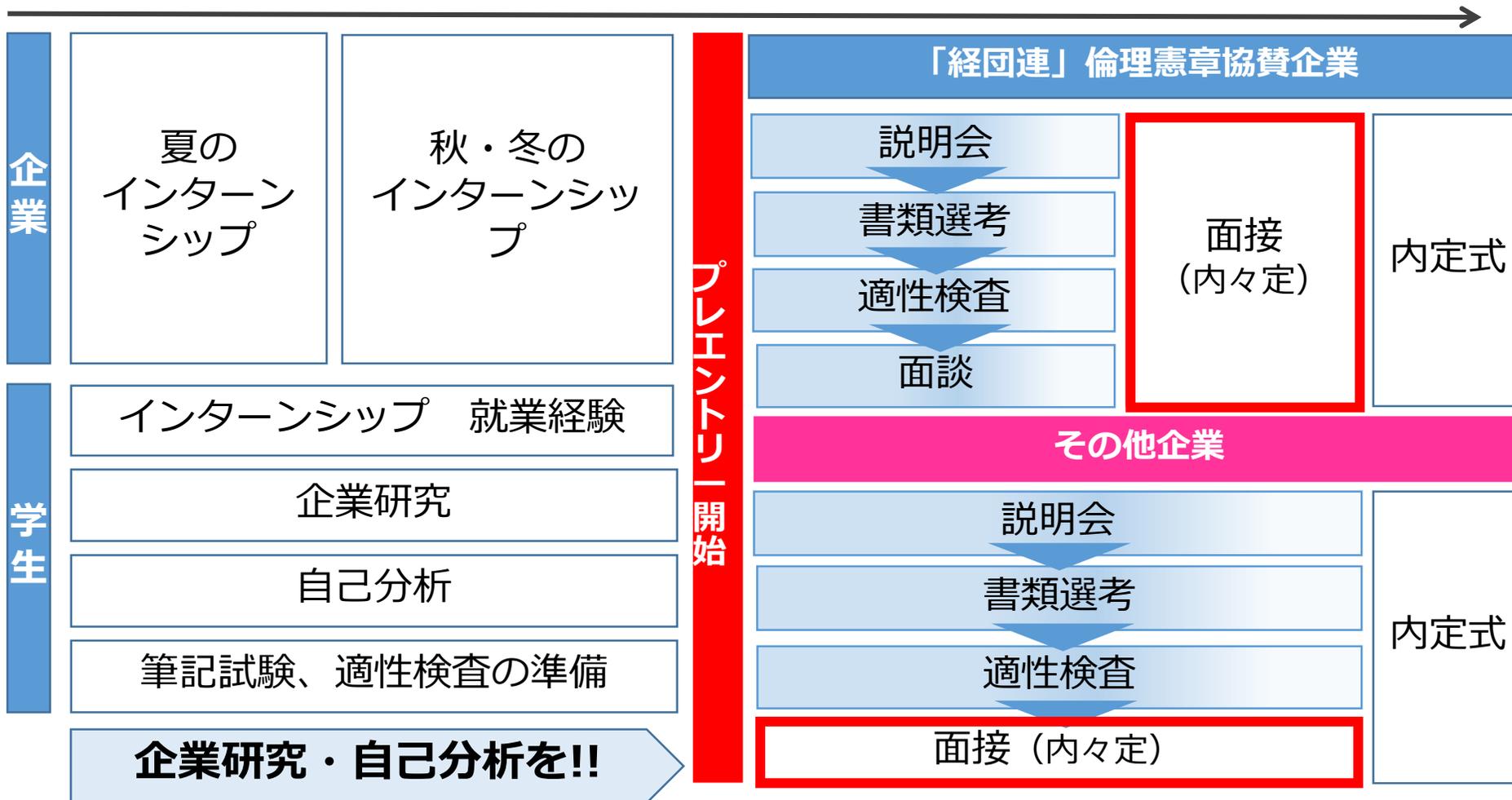
2018年  
6月1日

12月

2019年  
3月1日

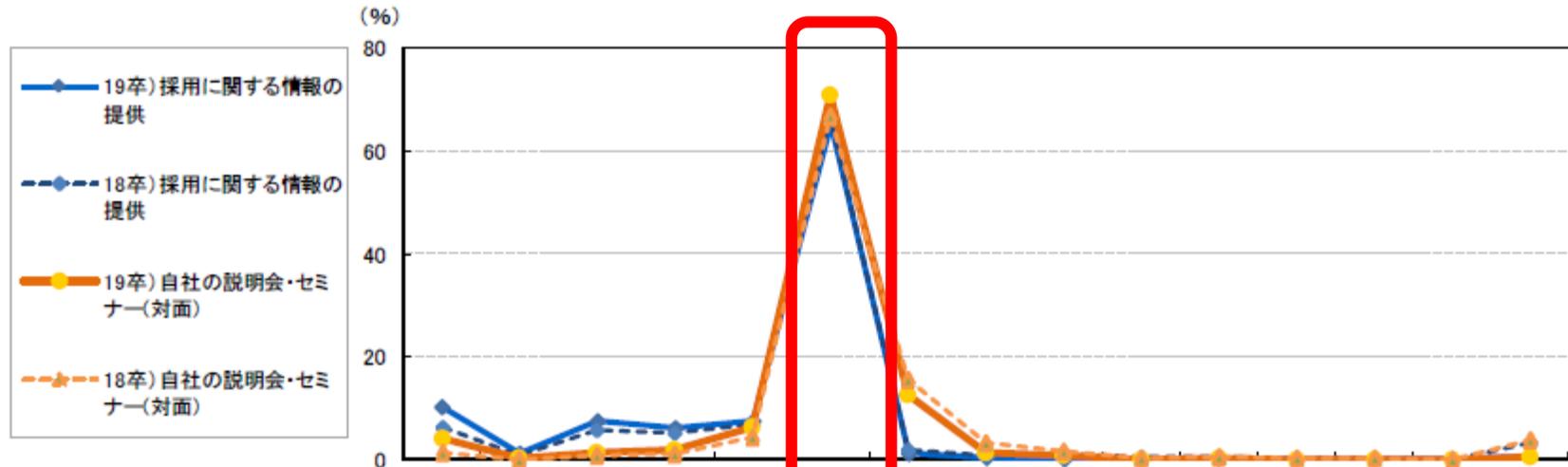
2019年  
6月1日

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



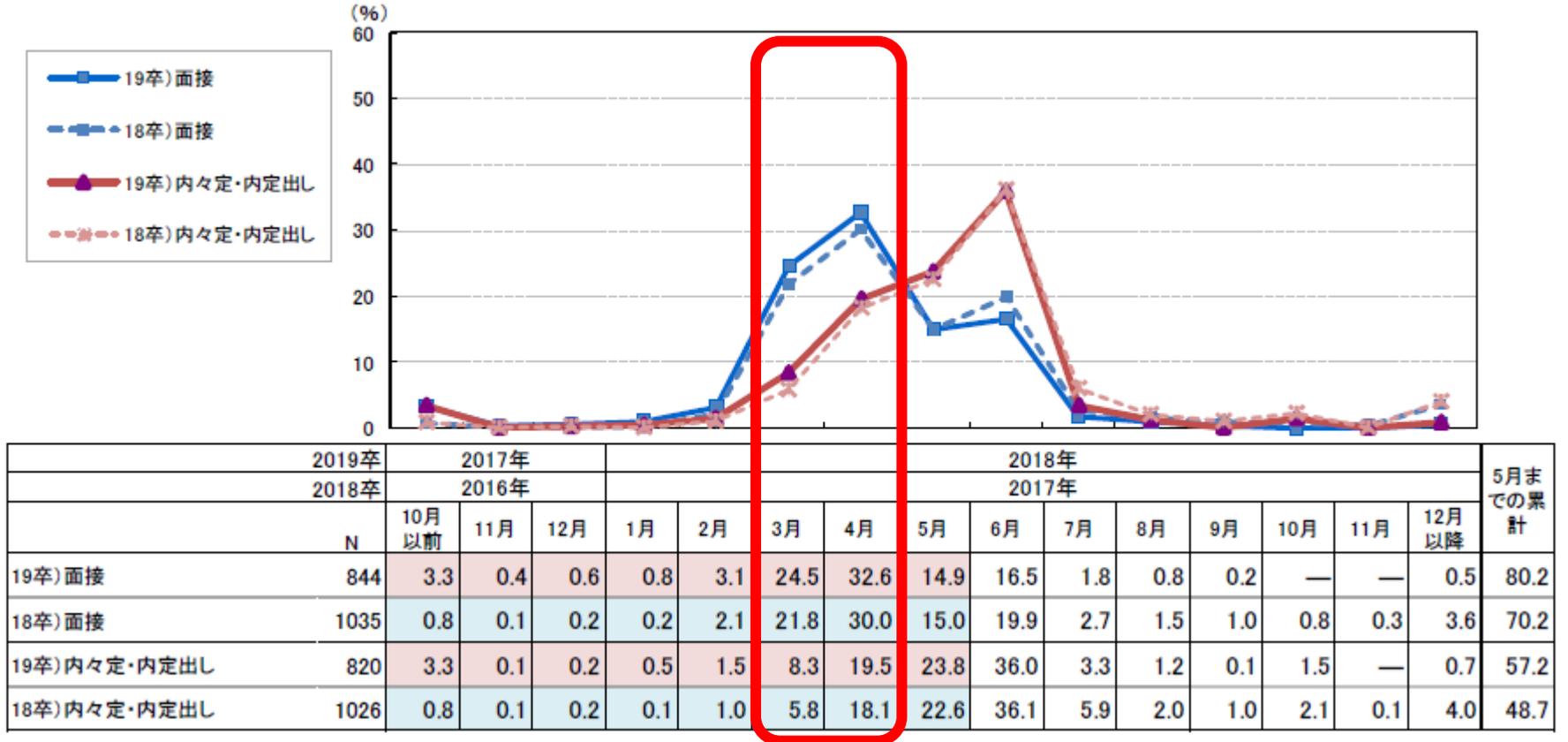
	2019卒 2018卒	2017年 2016年		2018年 2017年												2月ま での累 計	
		10月 以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月		12月 以降
19卒)採用に関する情報の提供	919	10.1	1.3	7.6	6.1	7.1	65.2	1.1	0.3	—	0.1	—	—	—	—	0.7	32.6
18卒)採用に関する情報の提供	996	6.2	0.7	5.7	5.2	6.1	66.5	2.0	0.7	1.0	0.5	0.6	0.3	0.3	0.1	3.2	24.8
19卒)自社の説明会・セミナー(対面)	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

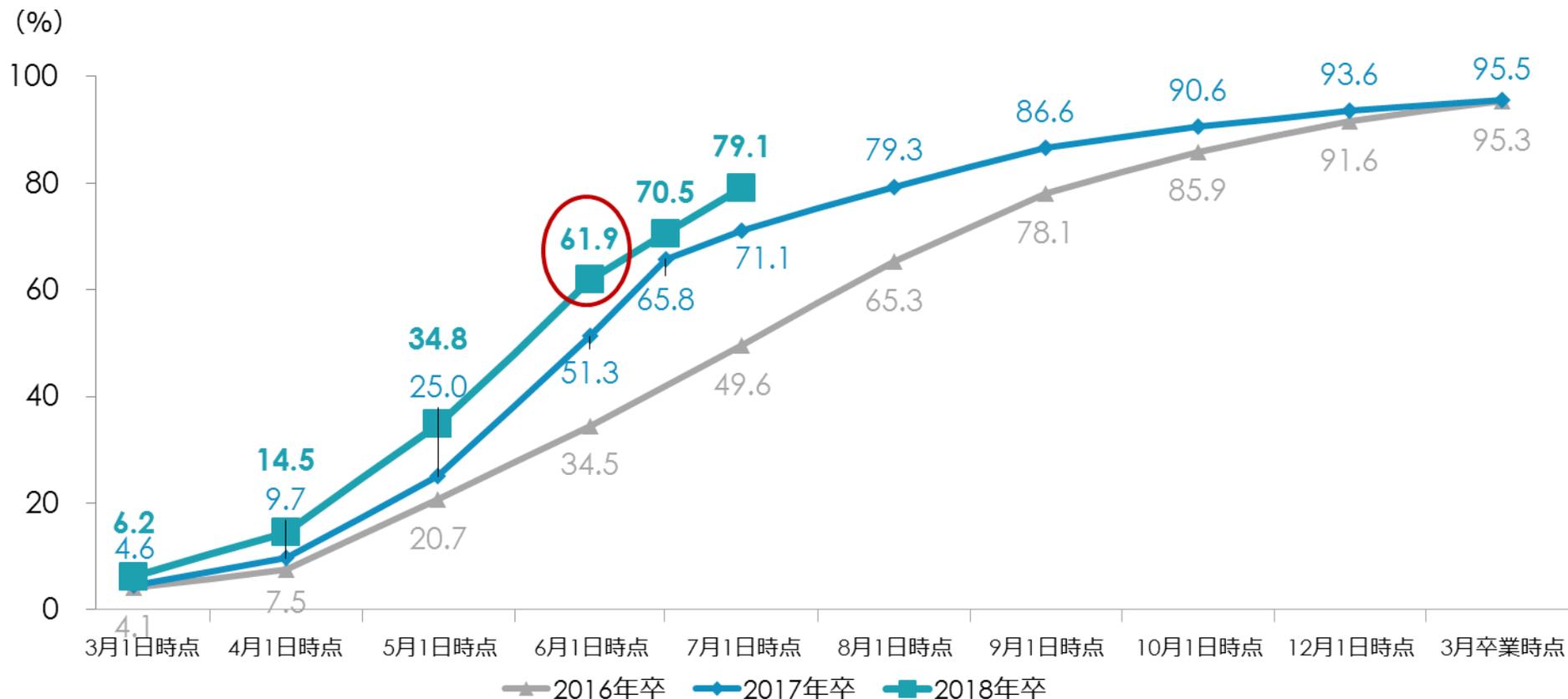


(就職みらい研究所『就職白書2018』)

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

■ インターンシップの実施(予定)状況(全体/単一回答) (%)

	実施	未実施
●凡例		
2018年度 N=1126	73.7	26.3
2017年度 N=1126	68.1	31.9
2016年度 N=1116	59.4	40.6

企業の  
実施状況  
**73.7%**

■ インターンシップへの参加状況(学生全体/単一回答) (%)

	参加した	参加しなかった
●凡例		
2018年卒 (N=1825)	55.2	44.8
2017年卒 (N=2295)	43.7	56.3
2016年卒 (N=2146)	39.9	60.1
2015年卒 (N=2539)	26.9	73.1
2014年卒 (N=1610)	23.9	76.1

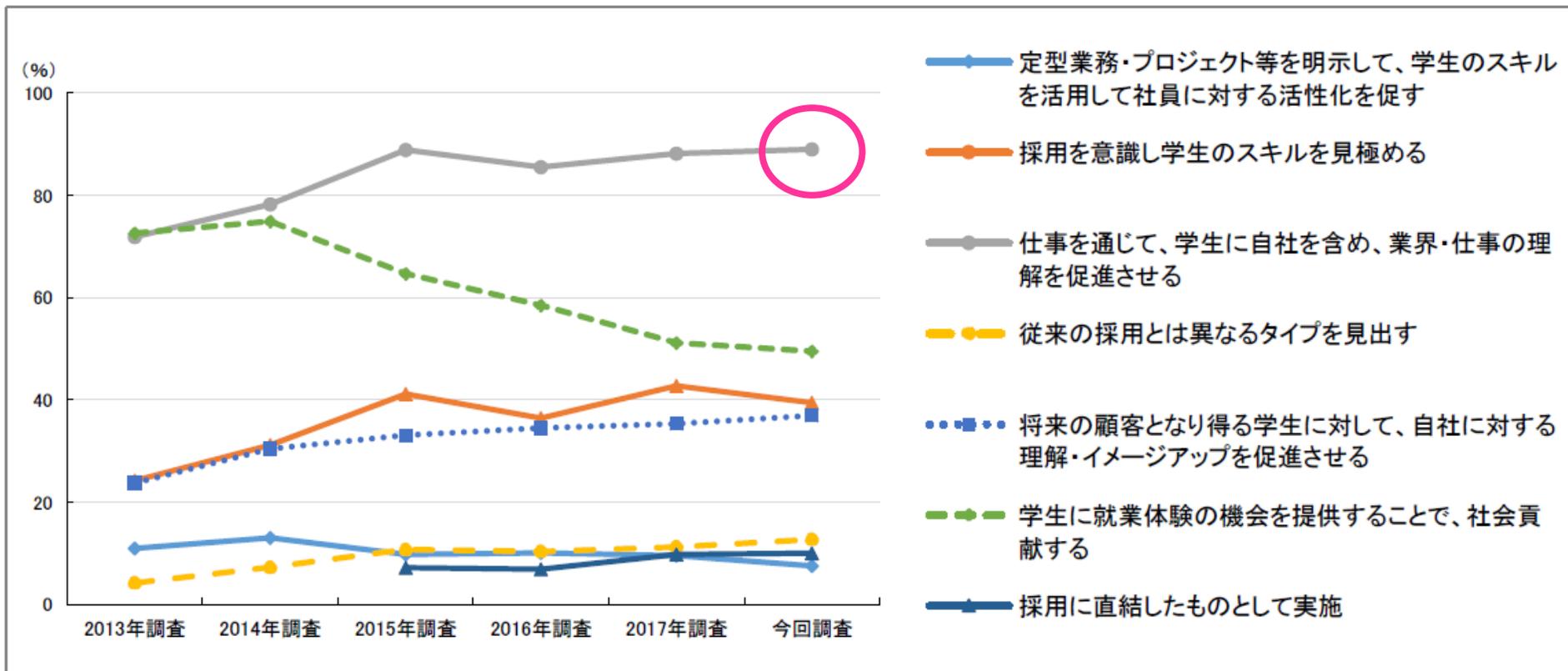
学生の  
参加状況  
**55.2%**

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)

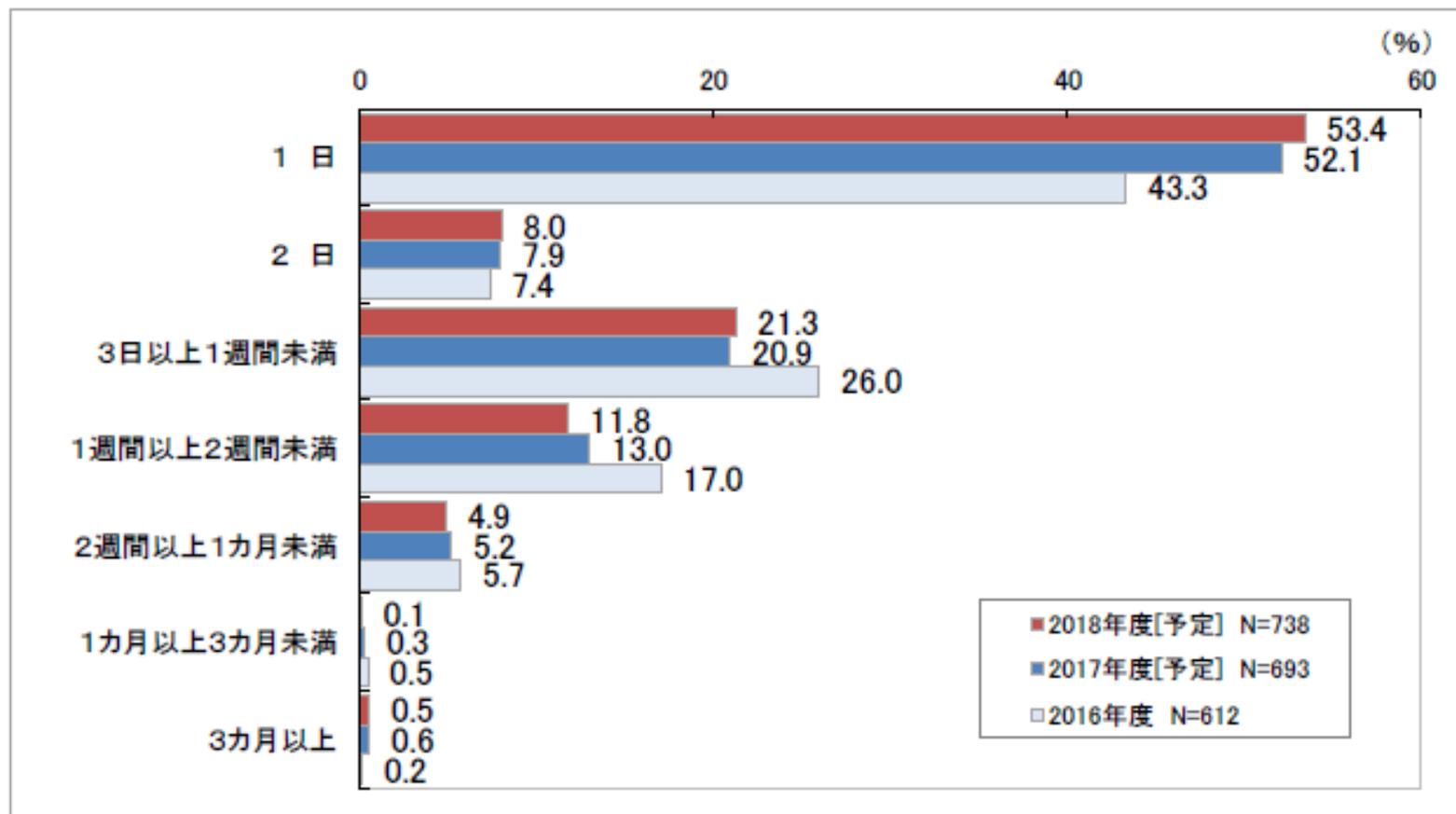


出典：就職みらい研究所『就職白書2018』

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』

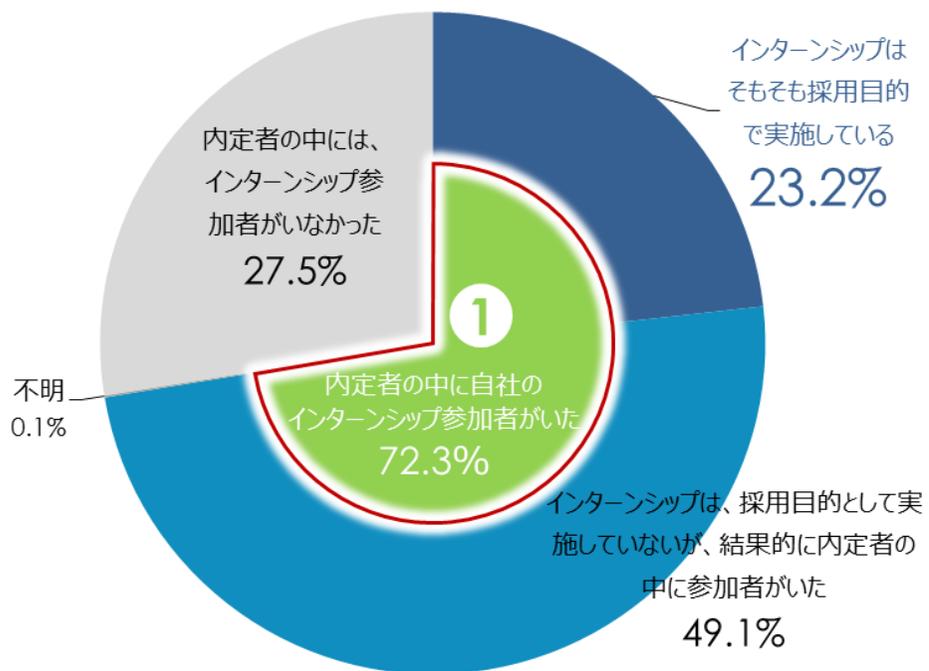
多くの企業は選考をしている。  
一方で、選考基準は厳しくなく、受け入れ数が少ない

# 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

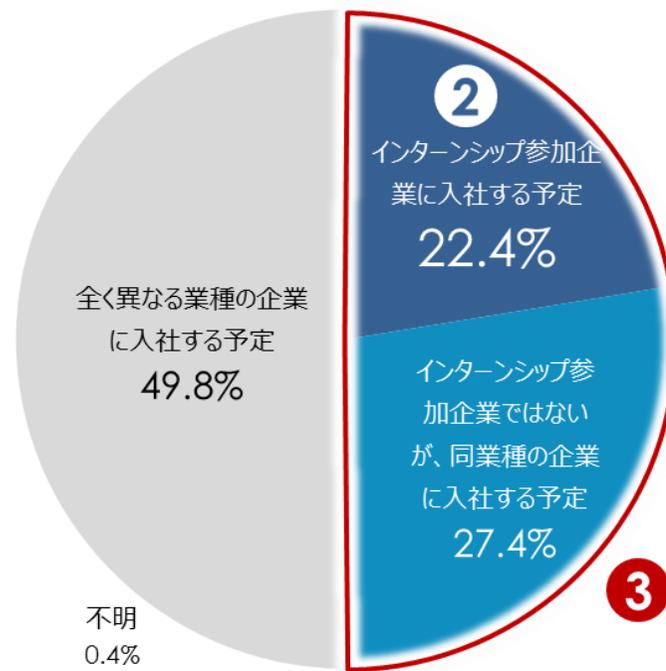
(インターンシップ実施企業/単一回答)



## 【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)

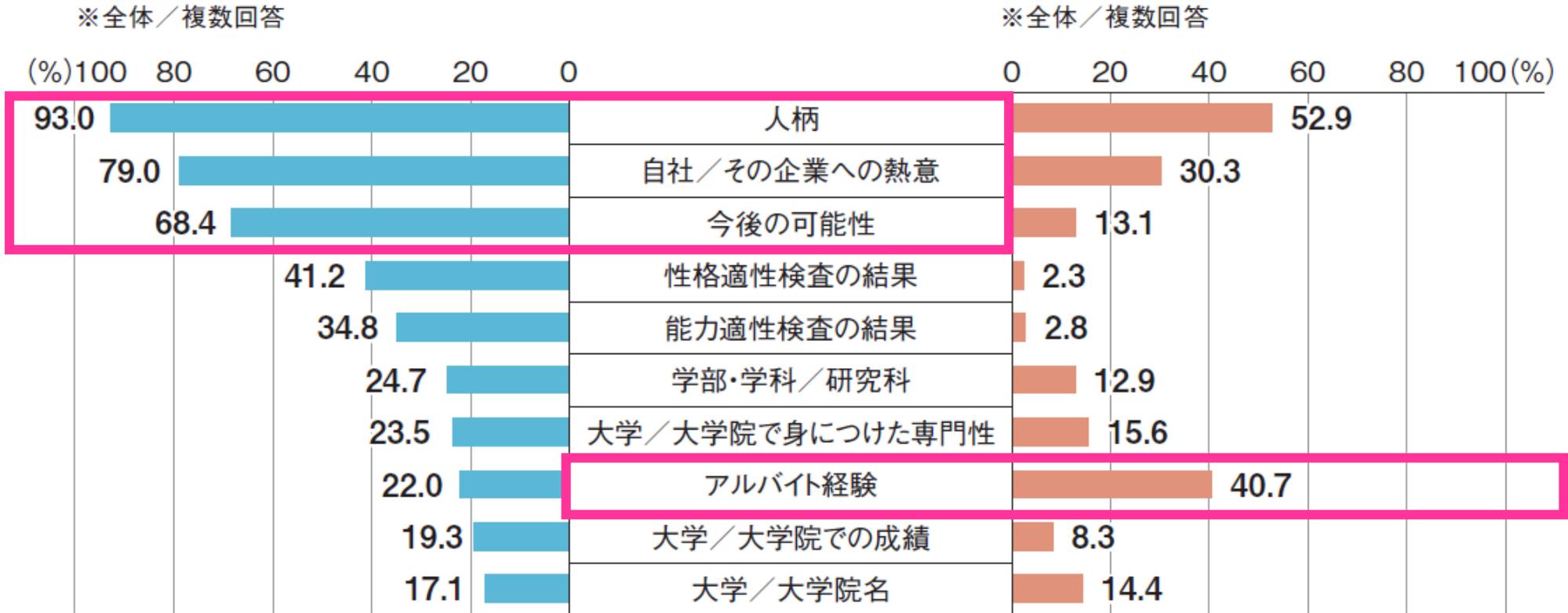


(就職みらい研究所『就職白書2017』)

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

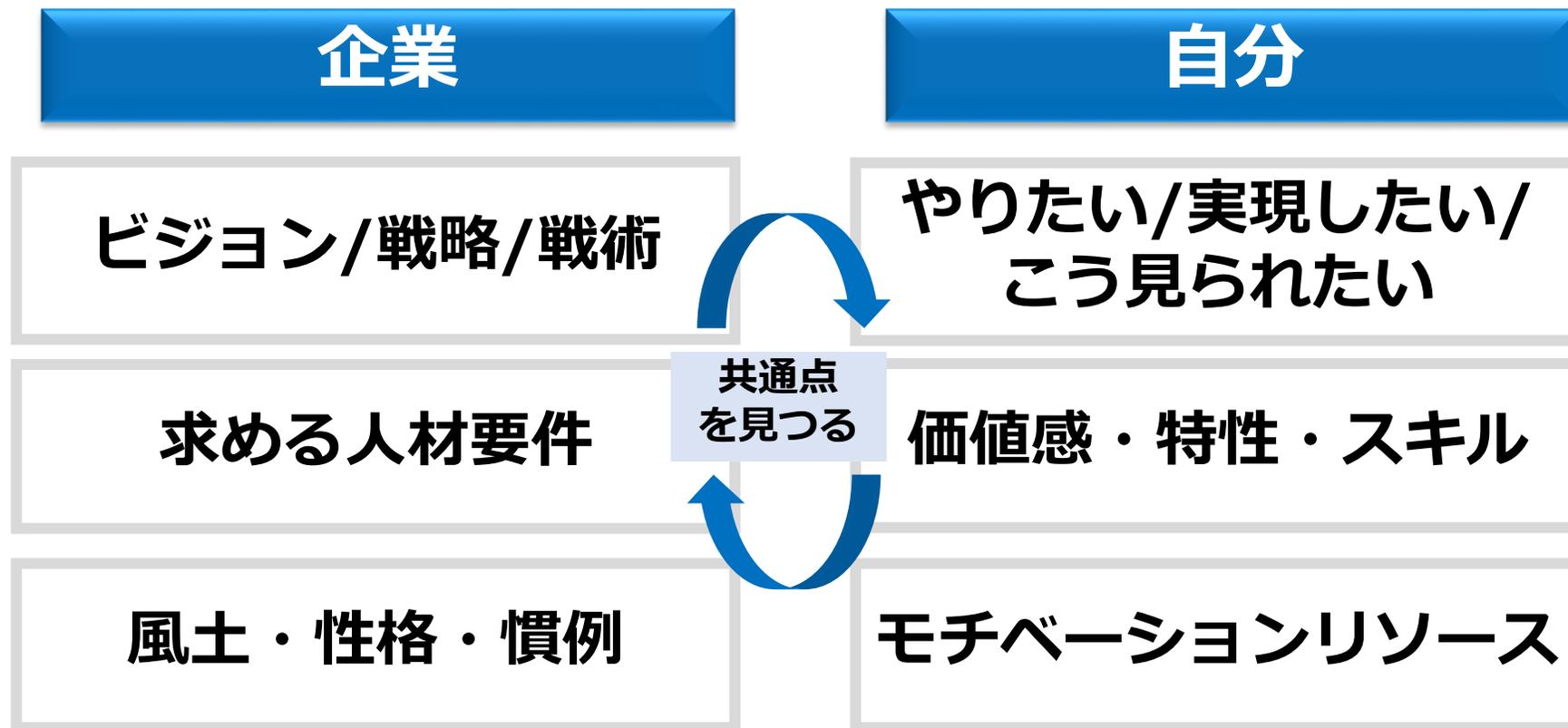
社風に合うのか？

+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。

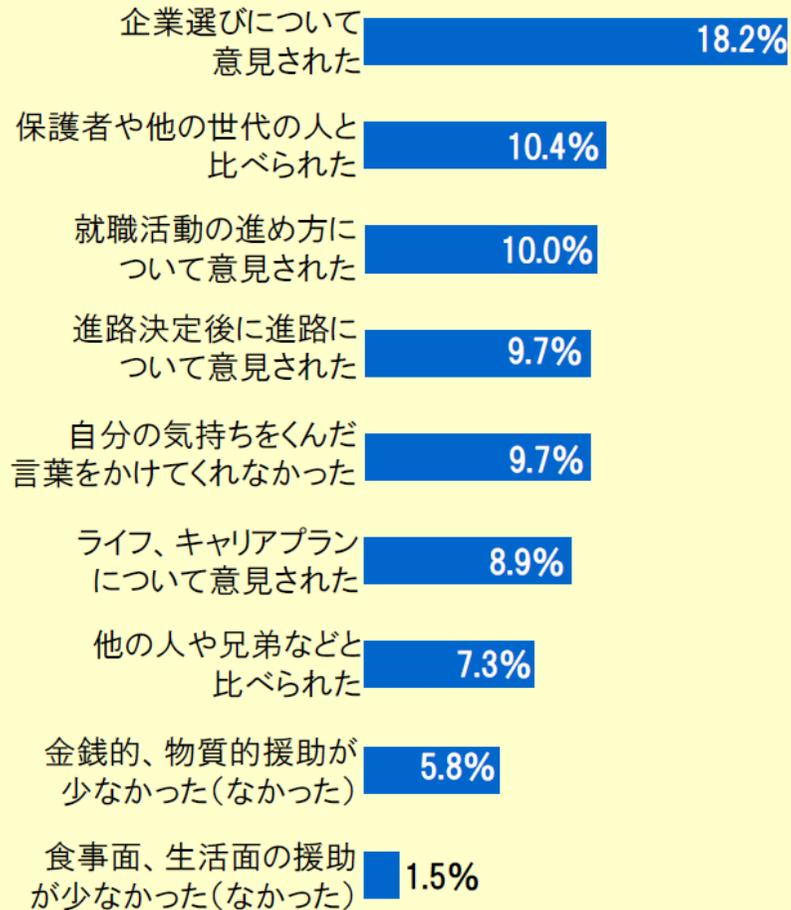
企業からの情報、学生からの情報が  
**一番集まっているのが「進路・就職センター」**です。

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」

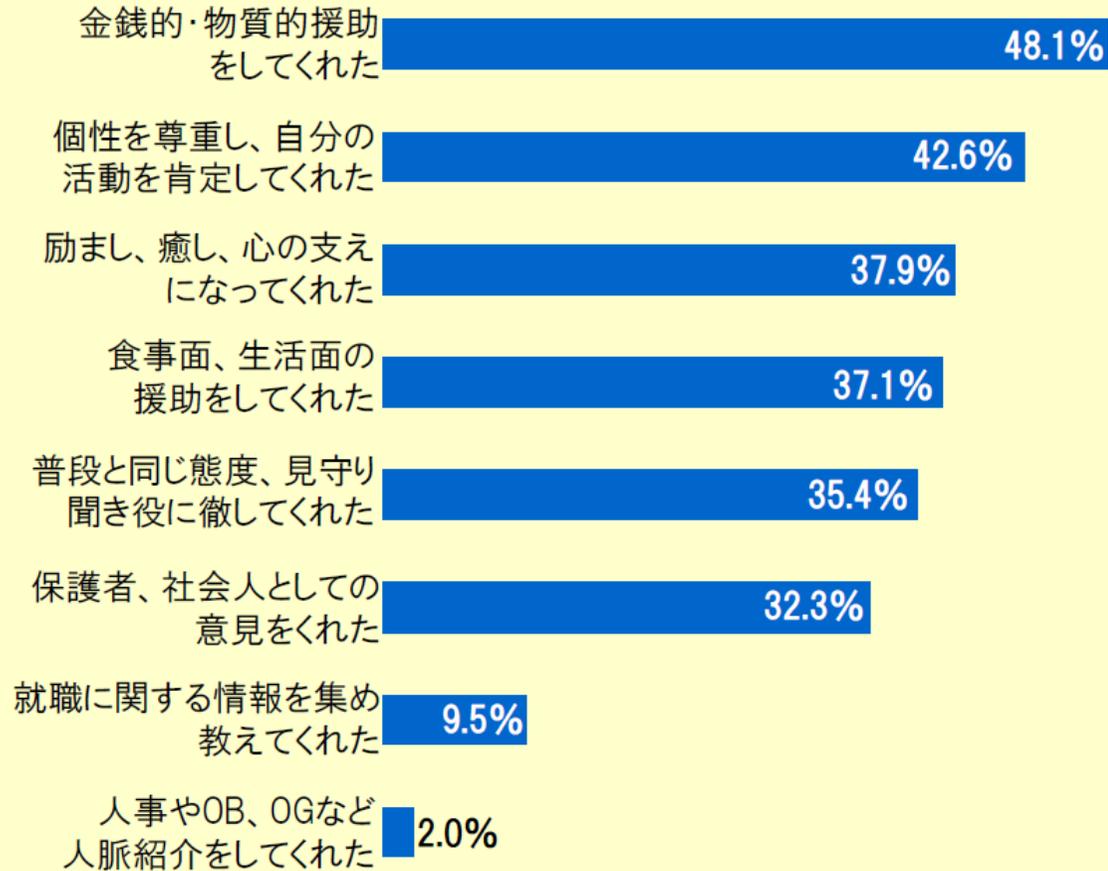
## 保護者とのかかわりで嫌だったこと(複数回答)



# 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】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>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。