

## 2013 年春採用の就職戦線の行方

### ジャーナリスト/ (株) ディスコ フェロー 恩田敏夫



■Toshio Onda■1967年日本経済新聞社入社。産業部記者。編集委員等。1984年日経BP社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長などを経て、日経BP社常務取締役、日経BP企画社長。現在、日経BP社参与。大学ジャーナリスト。

#### ■倫理憲章改訂の影響

例年なら10月から本番入りしているはずの、2013年春大卒の就職戦線の行方について、就活生、大学関係者、企業の採用担当者らが固唾を呑んで見守っている。日本経済団体連合会（以下、経団連）による「採用広報開始は12月1日以降、選考活動開始は4月以降」という倫理憲章の改定、それに伴い就職情報サイトの本登録が12月に延びることなど、新卒採用・就職活動の枠組みが大きく変わるため、就活生、企業とも手探りの活動を余儀なくされているからだ。「母集団が減少する」、「業界、企業理解が不十分なまま、就活本番を迎え、苦戦する学生が増えそう」といった戸惑いや不安の声も聞かれるが、双方にとって厳しい活動になるのは必至だ。

#### ■懸念される学生の業界・企業理解不足

一方、学生の動きはどう変わるか。12月～2月は、年末年始や後期試験期間が重なる。こうした中、大手企業はこぞって企業説明会を開催。その情報が就職情報サイト上に目立つようになるだろうから、ここ1～2年増加していた、

「中堅・中小企業中心」に就活を行う「現実志向」の動きも、今年ばかりは再び、とりあえず大手企業を受験してみたいという“誘惑”にかられ、減少するかも知れない。

しかし、特に大手企業はグローバル競争の圧力が強まる中、学生に求める能力水準を高めている。ネットに掲載される大手企業、有名企業は競争倍率が異常なほど高く、自身の能力を的確に伝えられる「コミュニケーション能力」や、厳選採用に対し粘り強く耐え抜く「忍耐力」、さらには「運の強さ」を併せ持った者しか内定を得られないのが現実だ。世の中には、今は大手企業ではなくても、多くの優れた企業、成長企業がたくさん存在する。せっかく現実志向が定着してきつつあるのだから、大手企業だけに目を奪われず、中堅・中小企業にも幅広く選択肢を広げる努力を忘れずにやるべきだとまず強調しておきたい。

学生にとっての大きな変化は、従来であれば10月から会社説明会やOB・OG訪問など、情報収集の機会が豊富に提供されていたのに対し、今のところ「13年卒向け」の就職情報サイトには「業界研究」や「仕事研究」に絡めた企業紹介が少々掲載されている程度。企業と直接接触が可能となるインターンシップ情報も大幅

に減少しているように見える。インターンシップについては、倫理憲章の参考資料の中で、採用選考活動とは一切関係ないことを明示することに加え、5日間以上の就業体験を伴うものと明記されたことが少なからず影響している。こうしたことから、12月の本番入りまで、学生の業界・企業理解が深まらないことが懸念される。

### ■懸念される学生の業界・企業理解不足

一方、学生の動きはどう変わるか。12月～2月は、年末年始や後期試験期間が重なる。こうした中、大手企業はこぞって企業説明会を開催。その情報が就職情報サイト上に目立つようになるだろうから、ここ1～2年増加していた、「中堅・中小企業中心」に就活を行う「現実志向」の動きも、今年ばかりは再び、とりあえず大手企業を受験してみたいという“誘惑”にかられ、減少するかも知れない。

しかし、特に大手企業はグローバル競争の圧力が強まる中、学生に求める能力水準を高めている。ネットに掲載される大手企業、有名企業は競争倍率が異常なほど高く、自身の能力を的確に伝えられる「コミュニケーション能力」や、厳選採用に対し粘り強く耐え抜く「忍耐力」、さらには「運の強さ」を併せ持った者しか内定を得られないのが現実だ。世の中には、今は大手企業ではなくても、多くの優れた企業、成長企業がたくさん存在する。せっかく現実志向が定着してきつつあるのだから、大手企業だけに目を奪われず、中堅・中小企業にも幅広く選択肢を広げる努力を忘れずにやるべきだとまず強調しておきたい。

学生にとっての大きな変化は、従来であれば10月から会社説明会やOB・OG訪問など、情報

収集の機会が豊富に提供されていたのに対し、今のところ「13年卒向け」の就職情報サイトには「業界研究」や「仕事研究」に絡めた企業紹介が少々掲載されている程度。企業と直接接触が可能となるインターンシップ情報も大幅に減少しているように見える。インターンシップについては、倫理憲章の参考資料の中で、採用選考活動とは一切関係ないことを明示することに加え、5日間以上の就業体験を伴うものと明記されたことが少なからず影響している。こうしたことから、12月の本番入りまで、学生の業界・企業理解が深まらないことが懸念される。

### ■学生の「二極化」傾向強まる

そこで大学側は、「10、11月から大学OB・OGや企業の実務家を呼び、企業の採用に結び付けない形で業界や仕事の実態を伝えてもらうセミナーを頻繁に開催する予定。また、エントリーシートの書き方講座などを充実させたい」（法政大学：喜嶋康太キャリアセンター課長／駒澤大学：橋本長亮キャリアセンター部長）としている。しかし、学生の側から進んで企業と直接接触するのと比べ、受け身のセミナーでは就職意識を高める点でも効果は薄い。就活生の大半は企業説明会への参加やOB・OG訪問、さらには面接などを繰り返す課程で、業種や職種のプロに接して見聞を広げ「社会で活躍するために必要な力とは何か」に気付いていき、考えながら成長し、最終的に内定を取るケースが圧倒的に多いからだ。12月まで本格的に企業に接触できない戸惑いや焦りが広がっている。

もちろん、こうした採用、就職活動のルール変更にも関係なく、就活を戦略的にこなし、早期に企業から内定をいくつも獲得する「採用し

たいと思わせる優秀な学生」は存在する。そうした人材は就職希望者の 5~10%といわれるが、大半の学生は前述したように就活を経験し、考えながら成長するタイプが多だけに、採用活動期間短縮の影響は避けられない。学生の就職意識の高低や活動量によって、従来の二極化傾向はさらに強まると予想される。

### ■グローバル人材の採用計画も影響

ところで 13 年春採用の就職戦線を左右するのは経団連の倫理憲章改定だけではない。欧州の財政不安や過剰な円高、電力問題など景気動向も採用計画に影響を及ぼすが、中でも間違いのない動きは、グローバルな企業間競争を勝ち抜くために、国籍を問わず優秀な人材を確保する動きが、中堅・中小企業にまで広がってきている

ことだ。グローバル人材確保の動きはこのコラムで何度も取り上げてきたが、9 月 26 日に発表された経済産業省の「海外現地法人の動向」（2011 年 4~6 月）でも、設備投資は前年同期比 38.7%増と 5 期連続で増加しているし、4~9 月の日本企業による海外企業に対する M&A も、前年同期比 2.2 倍の 3 兆円に膨らむなど、猛烈な勢いで海外への脱出が進み、海外売り上げ比率の拡大に動いていることが明らかだ。これに伴い、外国人留学生やアジア系大学の学生、日本人留学生の獲得が目立って増えている。

13 年卒の採用人数を固める上で、グローバル人材の採用計画がこれまでにない比重で影響を及ぼすのは間違いない。

(2011. 10. 1)

■ 本資料に関するお問い合わせ先 : <https://www.disc.co.jp/contact/> ■