

特集 大学生の最新就活事情

特集1 アフターコロナの大卒就職



妹尾 麻美 Senoo Asami

追手門学院大学社会学部 准教授

博士(人間科学)。2022年より現職。大学生の就職活動を社会学の立場から研究している。主著『就活の社会学－大学生と「やりたいこと」』(晃洋書房、2023年)

2026年卒・2027年卒の見通しとスケジュールの変遷

コロナ禍による経済悪化や外出自粛などの閉塞へいそく状況が解消された現在。労働力人口の減少に伴う人手不足もあいまって、新規大卒有効求人倍率は2025年3月卒で1.75と高い水準となっています*1。コロナ禍を経て、大学生にとって選択肢の多い有利な状況だといえます。

労働市場は大卒に限らずですが、経済状況に大きく左右されます。そして、市場の需給により、大学生の就職活動・企業が行う採用活動も変わります。とりわけ、労働力需要の高まりによって企業間の人材獲得競争は活発になります。こうした状況になるとしばしば企業による「青田刈り」(早期化)が起こります。現在、話題となっている就職活動の早期化をもたらしている要因の1つといえるでしょう。

まずはコロナ禍前から現在にかけての活動スケジュールを簡単に整理します。就職・採用活動の「建前上」のスケジュールは長らく国や経済団体、大学が協議し、協定や憲章といった名称でルールが決定されてきました*2。2017年3月卒から現在にかけて、卒業年度に入る直前3月から採用広報活動開始、卒業年度6月から選考開始、卒業年度10月から内定開始と定められてい

ます。このスケジュールは2016年から継続しており、当初は日本経済団体連合会(以下、経団連)が「指針」として策定、周知していました。2018年経団連がこれを策定しない決定を行い、現在は政府が企業に周知しています。

ただし、このスケジュールは企業に対する拘束力を持たず、形骸化しています。実質的な就職・採用活動は年度によっても前後し、もう少し早い時期から開始されます。また、スケジュールは採用計画どおりに動くとも限りません。

2020年度(2021年3月卒)の就職・採用活動はコロナ禍による緊急事態宣言の時期と重なりました。これによって採用面接の延期や採用中止、対面からオンラインへの選考方法の変更などを余儀なくされました。

その後、2022年ごろからコロナ禍による混乱状況が解消され、求人倍率も回復してきたことにより「建前上」のスケジュールに鑑みつつ、企業は採用計画を練って活動を進めているようです。この頃から、大学生が経験する企業説明会への参加時期のピーク、最初に採用面接を受けた時期、最初に内々定を得た時期の前倒しがみられます。内閣府の調査データ*3によると、早いは卒業年度前年9月よりも前からセミナーや説明会に参加します。また、7割近くが卒業年度直前の3月以前に最初の面接を経験していま

*1 リクルートワークス研究所「第41回 ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」(2024年4月25日) 5ページ

*2 海老原嗣生「お祈りメール来た、日本死ぬ「日本型新卒一括採用」を考える」(文春新書、2016年)

*3 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果 報告書」(2024年12月6日) 6～8ページ

す。ここ5年ほど内々定のピークは4月となっていますが、早期化は止まらず2024年度はこれまで集中していた内々定のピークが分散傾向にあります。

このスケジュールと連動するかたちで、それ以前からインターンシップ・早期選考が行われています。実質的な開始はこの応募開始であり、もう2027年3月卒の就職活動開始間近なのです。

このインターンシップも政府による取り決めがあり「建前」が存在します。また、政府は2025年3月卒の学生から、要件を満たした一部のインターンシップ(タイプ3・4)にて得られた学生情報を選考に用いてもよいと定めています*4。インターンシップは以下の4つに分けられています。

タイプ1は業界紹介や企業紹介などの情報提供が主たる目的で、短いものでは半日で終了する「オープン・カンパニー」です。タイプ2は大学生の職業観の養成を念頭に置いた「キャリア教育」です。そして、タイプ3は就業経験を必須とする「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」、タイプ4が修士課程・博士課程の院生を主な対象とした専門性を活用する「高度専門型インターンシップ」です*5。政府はタイプ1・2をインターンシップとせず、タイプ3・4をインターンシップとしています。

しかし、多くの大学生が経験するインターンシップはタイプ1です。先の調査*6によると「インターンシップと呼称されるもの」に7割以上の大学生が参加し、そのうち6割が卒業年度前年の7月から9月に参加しています。また、参加した大学生のうち約5割がその日数は半日から2日と回答しています。さらに、参加した「イン

ターンシップと呼称されるもの」に実質的な選考にかかわる活動が含まれていたと、過半数が答えています。得られた情報を利用した選考はタイプ1・2でも行われています。コロナ禍前からインターンシップという名のセミナーや説明会による実質的な活動の早期化が一部の識者によって危惧されていましたが*7、コロナ禍を経て、現実となりました。

大学生は大学3年4月からオープンする就活ナビサイトで情報を収集し始めます。夏休みにインターンシップとして開催されるセミナーや企業説明会に参加し、企業分析や自己分析を始めます。早期選考への見通しを得つつ、秋から早期選考を受けています。並行して、春からの本選考の情報を収集、エントリーシートの作成・提出、そして3月からは面接。これらが続き、夏頃までに内定を得て、就職先を決めます。おおむねこのような選考フローといえるでしょう。就活ナビサイト「リクナビ」はこれまで卒業年度に合わせて設けていたサイトを、2027年3月卒以降を対象に低学年を含む全学年が登録、インターンシップなどへ応募できるものに変更します*8。

政府が周知するインターンシップの形式やスケジュールはこれまでも形骸化していましたが、この変更はその証左ともいえます。近年指摘される早期化した就職活動とはこういった状況を指しているのです。ただし、もちろん全員がこのように活動するわけではありません。

コロナ禍後の就職情報サービス

さて、こうしたスケジュールで大学生はどのように活動を進めるのでしょうか。就職・採用活動にかかわる就職情報サービスの活用状況に焦点を当ててみたいと思います。

*4 厚生労働省「令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります」(2022年)

*5 採用と大学教育の未来に関する産学協議会「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」(2022年4月18日)30~40ページ

*6 *3 10~11、13、39ページ

*7 *2

*8 株式会社リクルート「2027年卒以降の全学年を対象とした新しい『リクナビ』1月27日(月)に正式リリース」(2025年1月27日)

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2025/0127_15449.html (2025年3月24日閲覧)

コロナ禍前は、情報提供・収集は大手就活ナビサイトが集約するかたちで牽引^{けんいん}してきました。ほぼ全員の大学生が就活ナビサイトに登録し、就活ナビサイト主催の大規模な合同説明会を皮切りに牽引される就職活動は「イベント型の就職活動」と呼ばれています*9。就活ナビサイトの持つ莫大な個人情報企業が販売されるという法的問題も発生していました。

しかし、コロナ禍を経て、大手就活ナビサイトの力はやや弱まっているようにみえます。コロナ禍では、それまで行われていた合同企業説明会が中止されました。就職情報サービスや企業はオンラインでの情報提供を増やしました。各企業SNSなどを用いて個別に情報提供しています。企業説明会や採用選考もオンラインでの実施が可能となりました。

こうした情報提供・収集方法の変化の一端をみておきましょう。大学生における、内々定を得た企業に関する情報収集経路を内閣府の調査*10*11で確認してみます。質問項目や回答方法が各年度で多少異なるため厳密な比較はできないのですが、2019年度(1社から内々定を受けた者)に内々定企業の選考へ応募するために用いられたのは、回答者のうち自由応募が68.2%、インターンシップ参加企業からの案内が13.8%、新卒エージェントからの紹介が3.1%でした。2020年度、自由応募61.9%、インターンシップ参加企業からの案内19.8%、新卒エージェントからの紹介3.5%となっています。この年、項目に追加されたスカウト型サービスは3.0%となっています。直近2024年度は、自由応募62.9%、インターンシップ参加企業からの案内25.5%、スカウト型サービス6.8%、新卒エージェントからの

紹介6.0%です。

自由応募が少し陰りをみせ、インターンシップ経由の案内が高まっています。それだけではなく、スカウト型サービスや新卒エージェントの利用などの新たなサービスの利用割合が高まっていることも指摘できます。スカウト型とは「逆求人」とも呼ばれるサービスで、学生がプラットフォーム上に自己PRや学生時代に頑張ったことを記入、企業の人事担当者がそれを閲覧して個別に採用情報や選考の案内、場合によっては選考の一部免除が行われるサービスです。また、新卒エージェントは、転職で用いられるサービス同様、求職者と担当者が個別にやりとりし、求人紹介がなされるサービスです。

活動の早期化、情報提供の個別化、人手不足による採用の常態化から「いつでも就活できる」、翻って標準的な動向がみえにくいなかで、大学生は活動しているのです。

選択肢が与えられた大学生の姿勢

では、こうした活動を経験する大学生の姿勢とはどのようなもののでしょうか。キーワードは「不確定な事柄に対する恐れ^{おそ}れ」とまとめられそうです。このキーワードを踏まえて3つの論点を提示しておきます。

第一に、現在の大学生には総じて安定した企業への希望がみられます。マイナビの調査*12によると、この20年で安定している企業への就職希望が上昇傾向にあり、現在企業選択のポイント(複数回答)として49.9%の学生が「安定している会社」を希望しています。内閣府*13でも64.1%の学生が企業等の安定性を重視しており他の項目と比しても高いです。「安定」を求め

*9 妹尾麻美『就活の社会学－大学生と「やりたいこと」』(晃洋書房、2023年)

*10 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果 報告書」(2021年11月25日)76ページ

*11 *3 83ページ

*12 株式会社マイナビ「2024年度 新卒採用就職戦線総括」(2024年9月30日)39ページ(2025年3月24日閲覧)

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/09/68ff58c4940149865a9e88fad3ac90a9.pdf>

*13 *3 34ページ

る態度は不確定な事柄への忌避と表裏一体です。

第二に、昨今耳にするジョブ型採用や事前の配属決定など「最初の仕事が決まっている」ことを希望している点です。マイナビ*14によると、入社後の勤務地や職種は自分で選びたい学生が過半数を超えており、応募時に「最初の勤務地」が限定されていることや「最初に配属される職種(仕事内容)」が限定されていることが入社希望意欲の高まりにつながると分かっています。想定外の事柄を避け、最初に行う仕事が明確な点を重視するようです。

第三に、不確定な事柄への回避は情報サービスの活用状況からも読み取れます。先述のように、スカウト型のサービスや新卒エージェントの利用が上昇傾向です。就職先を検討するにしろ、エントリーシートを書くにしろ、働きやすさや過去に選考通過した手本が口コミサイトやSNSにあふれています。これらを目にしながらか不透明な活動を続けることは「まわりと比べてうまくいっていないのでは？」という不安を抱えやすくなります。標準的なスケジュールがみえにくいことも、それらを喚起しているのかもしれませんが、^{うが}穿った見方をすれば、情報サービスが大学生の不安をあおっているともいえてしまいます。こうした感情を抱いたとき「あなたを求めていますよ」といったスカウト型のサービスや「就職活動の相談にのります」「あなたに合う企業を紹介します」という新卒エージェントの存在は、魅力的に映るでしょう。

就職活動でみられるこれらの事象は「不確定な事柄に対する恐れ」が背景にあると考えれば、理解できてきます。とはいえ、この大学生の姿勢に対応する採用施策や情報サービスは、ともすると採用企業もサービスを提供する企業も、情報を消費する者として彼ら・彼女らをみているに過ぎず、働く場へ参入する者としての態度を

養成・判断してはいないのかもしれませんが。

さいごに

スマートフォンの普及とともに成長してきた大学生にとって、真偽は別にして目の前の問題をすぐに検索し口コミを得ること、AIを用いて解を得ること、サービスに頼って効率よく問題を解決することは自然な振る舞いとなっています。

大学生や企業に希求されるサービスはうまく活用すればマッチングの効率を上げるでしょう。しかし、こうした方法が万能とまでは言い切れません。スカウト型のサービスや新卒エージェントは個対個のやりとりになりがちで、それに伴うトラブルも生じかねません。例えば、企業は「あなただけ」と言いつつ不特定多数の学生をスカウトしており、その特定個人を採用するとは限りません。エージェントの担当者から希望していない仕事を強く推薦されるといったトラブルもあり得るでしょう。近年、OB・OG訪問のマッチングといったサービスも展開されています。マッチングが個別적인になればなるほど、これらの利用を介して得た情報や出会った相手が信頼に足るのか分からず、互いの認識の齟齬によるトラブルに繋がることも大いにあり得ます。

就職・採用に関するサービスを安易に用いることは、長期的な生産性や労働者の能力育成、就職・採用プロセスでのトラブルなど、大学生・企業の双方にとって落とし穴もあるといえそうです。

大学生は人生に、企業は組織の経営にかかわる活動であるため、互いにイマ・ココの内定取得や人手不足への対応に目が向きがちですが、今一度働く・雇用する環境作りのための活動ととらえることが肝要でしょう。

*14 *12 41~42ページ