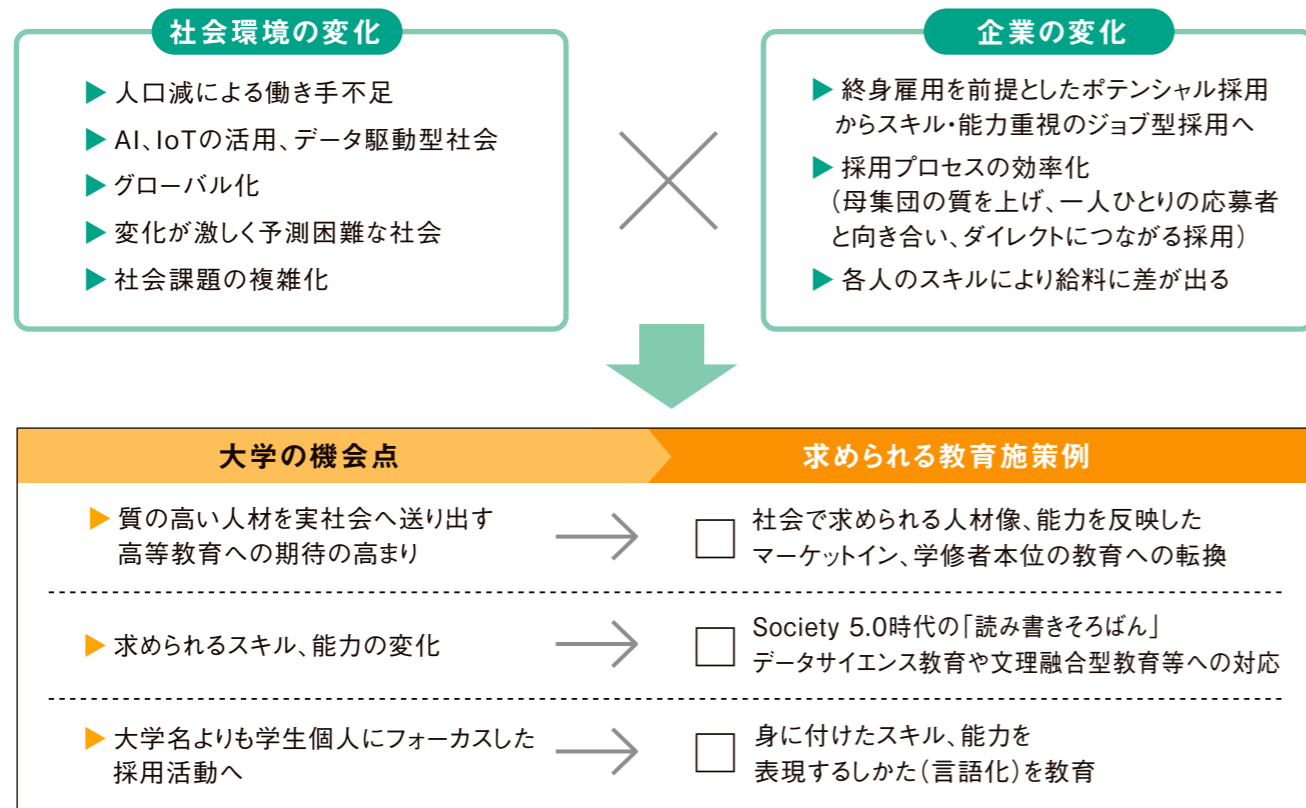


【図表2】社会や企業の変化によって生まれる大学の機会点と教育施策例



中していることがあります。今、10%の人気企業に就職希望者の60%が応募すると言われています。学生の認知度が低いBtoB企業や中小企業は、「待っているのはよい人材がとれない」という危機感から、学生に直接コンタクトを取り始めています。

一方、人気企業は何万人という応募者から自社にフィットした数百人、数十人の人材を採用しなければなりません。従来型の書類選考で絞り込み、面接を重ねながら人物を見ていくというやり方では手間がかかりすぎるうえに、本当に求める学生を獲得できていないと考え始めています。そのため、人気企業も学生と直接コンタクトを取りながら彼らの志向や能力を見極めようとしているのです。

これまで日本の企業が新入社員をポテンシャルで採用し続けてきた前提には、彼らが辞めずに働き続け、10年後、20年後に成果を出すことへの期待がありました。しかし30歳以上の会社員の半数以上が転職するような時代において、企業は「10年後に花開くかもしれないハイポテンシャルな人材」よりも「今、自社が必要としているスキルがあり、すぐに成果を出せる人材」を求め、ジョブ型

採用を行うようになったのです。この流れは、学生にとってはメリットがあります。これまでは大入学時の能力が重視され、偏差値の高い大学に入学した学生のほうが就職時に有利でした。しかし、企業が「何ができるのか」に着目して、学生の能力を見るようになれば、偏差値の高低にかかわらず大学で磨いた能力・スキルを就職に生かせるようになります。

今、多くの企業が求めているのは、データサイエンスの知識やプログラミングなどのITスキルです。私たちが提供する学生紹介サービスでも、「データサイエンスワード」で絞り込みをかける企業が多く見られるようになりました。文系学部の学生であっても、これらの知識・スキルが身に付いているかどうかは、就活に影響する可能性が高いと言えます。加えて、身に付けたスキルを言語化して企業に伝える能力も必要です。

【図表2】は、社会や企業の変化によって生まれる大学の機会点とそれに対応した施策例をまとめました。ぜひ、これを参考にキャリア支援、就職サポートを実行していただきたいと思えます。

おおたけわたる ● 1974年生まれ。2001年(株)インテリジェンス入社。人材派遣・紹介などを通して採用関連事業に携わる。2015年(株)ベネッセiキャリア取締役(新卒事業本部長)に就任。

(株)ベネッセiキャリア  
取締役  
**大竹 航**

## どうなる? これからの採用活動・就活

～終身雇用・総合職採用前提からの脱却

就活の早期化、インターンシップの弊害は、なぜ起きているのか? 今、企業はどのような方法で、どのような学生を採用しようとしているのか? 新卒採用の現場の最新動向を伝える。

Column

### 就活の早期化や、インターンシップは悪か?

近年、就活の早期化が問題視されています。現行のルールでは、説明会などの広報活動は3年次の3月から、面接など選考活動は4年次の6月から、内定は10月以降というスケジュールになっています。しかし、実際に3年次の夏からインターンシップを通じた実践的な採用活動がスタートしており、早い時期に内定を出す企業が多く存在します。これに対して大学からは、「学修時間が奪われている」という不満が出ています。

実は企業も早期化を歓迎しているわけではありません。というのも内定を早く出せば出すほど、入社日までの期間が長くなり、内定者のフォローアップコストがかさむからです。

問題なのは、早期化よりも就職活動の時期が短期集中であることです。就職活動には応募する前に「社会認知」「仕事認知」「企業認知」「企業理解」の4つのフェーズがあり、現状ではこれら全てを就活直前の2〜3か月に集中して行っています。そのため、「社会認知」から「企業理解」までが手薄になります。また、今の学生はワンデー

も含めて平均10〜15社程度のインターンシップに参加しているため、3年次に集中してこなそうとすると、学業に支障を来すことは明白です。これを改善するには、大学と企業が協力して、学生が長いスパンでじっくりと社会や企業を広く理解するしくみをつくる必要があります。

具体的な改善策として、就職までのステップとその内容、理想のスケジュールを【図表1】に示しました。「社会認知」「仕事認知」は、キャリア教育の一環として1年次からスタートさせます。「企業認知」は、1〜3年次に数社の長期インターンシップの参加で深められると思います。これにより、学生は社会で必要とされるスキルを知ることができ、自らの課題を把握し大学の学びに生かすこともできます。業界への理解が深まれば、やみくもに企業説明会に参加する必要もなくなるでしょう。

【図表1】就職までの5STEP～就活はESや情報解禁日からスタートするものではない

ステップ	具体的に何をするか	理想のスケジュール	現状のスケジュール
1	社会の中で長期的な自分のキャリアを考えるために、社会の現状や仕事をする。就活市場について学ぶようなキャリア教育	1年次	▶ステップ1〜3が手薄 ▶全プロセスを就活前に一気にこなす短期集中 ↓ 企業が働くことへの理解が浅いまま就職し、入社後「こんなはずではなかった」という状態になりがち
2	企業で働くことを知るための長期インターンシップまたはそれが目的のアルバイト→そこで気づき、自分の課題を、大学の学びに生かす	↓	
3	興味がある複数の企業でのインターンシップを通じて、各社の現場を知る	3年次	
4	やみくもに応募せず、自分の能力が生かせ、成長できそうな企業に絞って応募	↓	
5	内定	4年次	