

就職活動の最前線

人手不足が深刻化するなか、企業にとって人材の確保は、これまで以上に重要な経営課題となっています。とりわけ新卒採用を取り巻く環境は大きく変化しており、学生が企業を選ぶ際に重視するポイントや価値観も変わりつつあります。そこで今回は、大学生の就職活動を長年見てこられた岐阜大学の篠田朝也教授に、経営者の皆様が「次世代に選ばれる企業」を考えるためのヒントを伺います。



東海国立大学機構 岐阜大学
社会システム経営学環

教授 篠田 朝也

●プロフィール

京都大学大学院経済学研究科修士 博士
(経済学)
滋賀大学経済学部講師、助教授、准教授、
北海道大学大学院経済学研究院准教授を
経て、岐阜大学社会システム経営学環教授

■はじめに

私は、岐阜大学社会システム経営学環において学生の就職に関連する専門委員会の委員長を務めています。また、岐阜大学赴任前も含め、20年以上、大学教員としてゼミ生たちの就職活動を間近で見してきました。

このような経験を踏まえ、今回の寄稿では、現在の大学生の「就活のリアルな風景」について述べさせていただきます。

なお、この寄稿は全3回の連載を予定しています。第2回では中小企業に焦点を当てたトピック、最終回には学生も交えた座談会の様子を掲載する予定です。読者の皆様にとって、わずかでも参考になることがあれば幸いです。

■政府が要請している原則的なスケジュール

内閣官房「2026(令和8)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請」



あります。かつてインターンシップは、学生が仕事や企業を知るための教育的機会として位置づけられていました。

しかし、近年では、一定の要件を満たすインターンシップについて、そこで得られた学生情報を、採用活動開始後に利用できるようになっています。政府の要請事項の中でも、専門活用型インターンシップについては、条件を満たせば、通常より早い時期から採用選考プロセスに移行できる余地が示されています。

このことは、企業と学生の双方にとって、大きな意味を持ちます。企業にとってインターンシップは、単なる職業体験の場ではなく、自社を知ってもらい学生と早期に接点を持つ機会になります。一方で、学生にとってのインターンシップは、企業研究の一環であると同時に、その後の選考につながる可能性がある重要な活動として受け止められています。

■早期化・長期化している就職活動

その結果、学生の就職活動は、大学3年生の3月に始まるものではなく、夏から秋にかけてインターン

実は、新卒採用の市場環境はこの数年で大きく動いています。

かつて経団連が「採用選考に関する指針」を定め、企業の採用広報や選考開始時期に関して、いわゆる「就活ルール」を示していたことをご存じの方も多いと思います。しかし、この指針は現在では策定されていません。代わりに、2018年以降、政府が関係省庁連絡会議を通じて日程に関する考え方を取りまとめ、経済団体等に要請するようになっていきます。

2027年3月卒の学生を対象とする採用活動について、政府は「2026(令和8)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめています。

この政府が示す原則的な日程によると、採用広報は2026年3月1日以降に開始、採用選考は6月1日以降に開始、正式な内定通知は10月1日以降にするよう要請しています。要するに、大学3年の3月に広報開始、大学4年の6月に選考開始、10月に内定通知というわけです。

ただし、これは法律上の義務ではなく、政府から経済団体等への要請という位置づけに過ぎません。

ンシップに参加し、冬には早期選考に進むことになる学生もいます。そして、翌年3月の採用広報の解禁時点で、すでに内々定を得ているという学生も少なくありません。こうした長期化する就職活動に、学生たちが疲弊しているという現実も見受けられます。

このように見ると、現在の就職活動は、政府が要請する原則的な日程よりかなり早い段階から始まっており、しかも長期化しています。中小企業が学生に出会おうとするなら、学部3年生に対して、3月以降に求人票を出して待つというやり方では、「時すでに遅し」となりかねないのです。

■インターンシップの台頭

先ほどの要請にもかかわらず、実際には、学生と企業の接点は、この原則的な日程よりかなり早く始まっています。

大きな影響を及ぼしているのが「インターンシップ(就業体験)」です。現在、多くの企業は、大学3年生の春から夏にかけてインターンシップに関する情報を発信し、夏休み

を中心にプログラムを実施しています。学生の側も、大学3年生の早い時期から就職情報サイトに登録して企業研究を始め、夏のインターンシップに応募するようになっていきます。つまり、採用広報は3月1日以降という原則があっても、実際の企業との接点は、そのかなり前から始まっているのです。この流れを強めた背景に、インターンシップの位置づけの変化が



■学生たちは企業の何を見ているか
学生が企業を選ぶ際に、仕事のやりがいや働きがい、職場の雰囲気や働きやすさ、あるいは、仕事と自分の時間のバランス、いわゆる「ワークライフバランス」を重視するようになってきているという話は、すでに多くの経営者の方も耳にしているかもしれません。

実際、私も学生と接していて、この傾向は現在も続いているように感じます。少なくとも20年前に私が接していた学生よりも、現在の学生たちは、自分がその会社でどのように働き、どのように成長できるのかを、とても気にしています。この10年から20年における大きな変化と言えます。

ただし、現在の学生を理解するうえで重要なのは、実は、それだけではなさそうだという点です。特に、この1、2年で強く変化を感じるのは、学生たちが、初任給や賃金水準についても、かなり現実的に見るようになってきているということです。

背景には、社会全体の賃上げの流れがあるものと思われれます。初任給を引き上げる企業が増えるなか、学生たちも企業ごとの初任給の違いに敏感になっています。か

つてであれば、初任給の差をそれほど重視しない学生も多くいました。しかし、この1、2年で、その流れが変わってきたように思います。例えば、つい先日、私が学生と話していた際に、「先生、初任給が2万円違えば、その分をNISAに回すことができますよね。」とか、「いま賃上げができない会社には将来性を感じられません。」などと、自然に発言していたことが印象に残っています。

これは、単に学生がお金だけで企業を選ぶようになったという話ではありません。物価上昇や、少子高齢化を伴う人口減少という将来不安のなかで、学生は働き始めた後の生活を、かなり具体的に想像するようになっていきます。給与は、生活の安定に直結します。それに加えて、学生たちは、現在の新卒採用市場が売り手市場になっていることも、かなり意識しています。最初の就職先でどのような条件を受け入れるかが、

将来の働き方や生活設計に影響を及ぼすという現実を、かなり冷静に見ているように感じます。
このような現実的な思考を持つ若者が増えてきており、学生たちにとって、若手社員にきちんと報いようとしている企業かどうか、重要な判断材料にもなってきているのです。



●第2回(12月号)に続きます