

これからの企業と学生の相互理解に向けて



より良いマッチングを実現するために必要なことは？

より解像度の高い情報開示の必要性

オンライン化が進み、学生と企業の出合いのプロセスが効率化された一方、職場の雰囲気・組織風土、社員の魅力、学生の人柄、働く意欲の伝達・理解に課題が見えた2022年卒の就職・採用活動。学生と企業の相互理解を一層深めていくために必要なことについて考えていきたい。

まず挙げられるのは、企業による、より解像度の高い情報開示だ。例年、採用選考において企業が重視するものとして上位に挙がるのは「人柄」(2022卒では94.5%)、「自社への熱意」(同80.7%)、「今後の可能性」(同68.7%)などだが、学生がアピールするものの上位に挙がるのは「アルバイト経験」(同51.4%)、「人柄」(同36.1%)「所属クラブ・サークル」(同26.0%)などでギャップが見られる。2022年卒学生においては、コロナ禍の外出制限の影響で課外活動にかかわる項目が減少傾向であった一方、「その企業への熱意」は前

年と比べ7.1ポイント増加(グラフ①)したが、ギャップがあることに変化はない。企業が重視する「人柄」や「今後の可能性」などについて、具体的にそれが示すものは何かを明確に伝えることこそ必要ではないだろうか。

実務を経験する機会の提供・活用

同じく解像度の高い情報の開示の一環として、学生が実務を経験できる機会が一層広がっていくことが望まれる。2022年卒の大学生においても、1週間以上のインターンシップに参加した学生は、1日のみのインターンシップに参加した学生に比べ、「自分のスキルを見極めることができた」「事業内容を具体的に知ることができた」という学生の割合が高い(グラフ②)。

低学年から「学ぶ」と「働く」の結びつきを強化

大学生の就職活動開始時点における働く意欲について、

卒業後の進路について具体的に考え始めた時期別に比較したところ(グラフ③)、「十分」「どちらかという」と十分」という学生の割合(以下「十分・計」)が最も高かったのは「高校生以前」(73.2%)で、次に「大学1年または2年」(68.8%)が続き、時期が遅くなるにつれて「十分・計」の割合は下がった。最も低い「大学4年」(45.7%)は、「高校生以前」に比べると27.5ポイント低かった。このことは、高校や大学低学年段階で進路について考える機会を持つことが働く意欲を高める上で重要であることを示唆している。

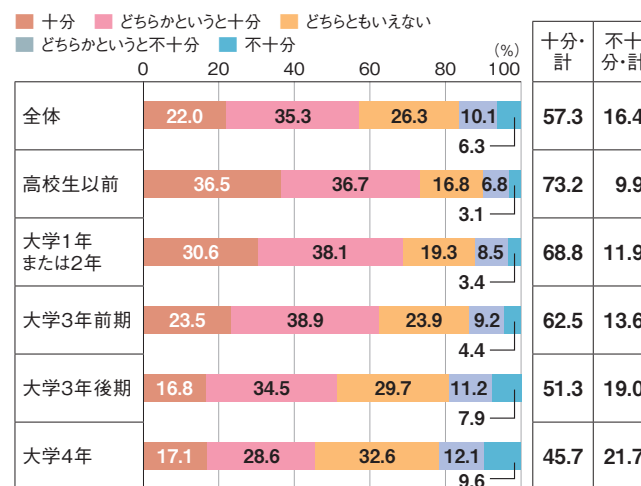
そのための取り組みとして、低学年から働きたい企業・仕事において必要な能力・知識を知り、それらが学べる授業を履修するという流れや、P19で紹介した広島銀行や愛媛大学の取り組みのように、低学年から「働く」と「学ぶ」をつなげる取り組みが増え、それらをより多くの学生が能動的に活用できるようになることが、マッチングの精度を上げる一つの助けになるだろう。

学生

進路検討時期が早いほど、就職活動開始時点で働く意欲が「十分」な学生の割合が高い

③ 卒業後の進路について具体的に考え始めた時期別の就職活動開始時点での働く意欲

※大学生のみ・考え始めた時期「その他」回答者を除く／単一回答



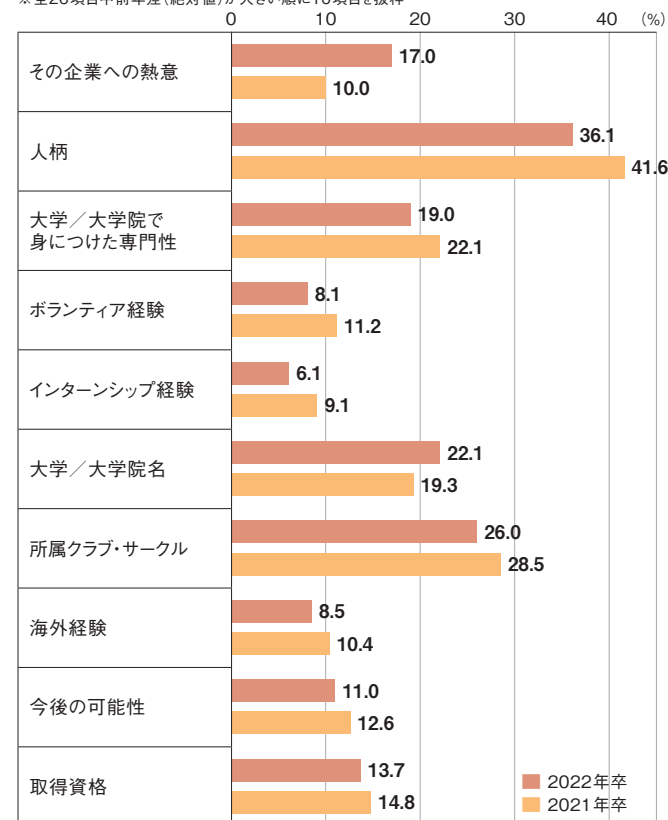
学生

面接等でアピールする項目として「その企業への熱意」が前年から最も増加

① 学生が面接等でアピールする項目(前年差上位10項目)

※学生全体／複数回答

※全26項目中前年差(絶対値)が大きい順に10項目を抜粋

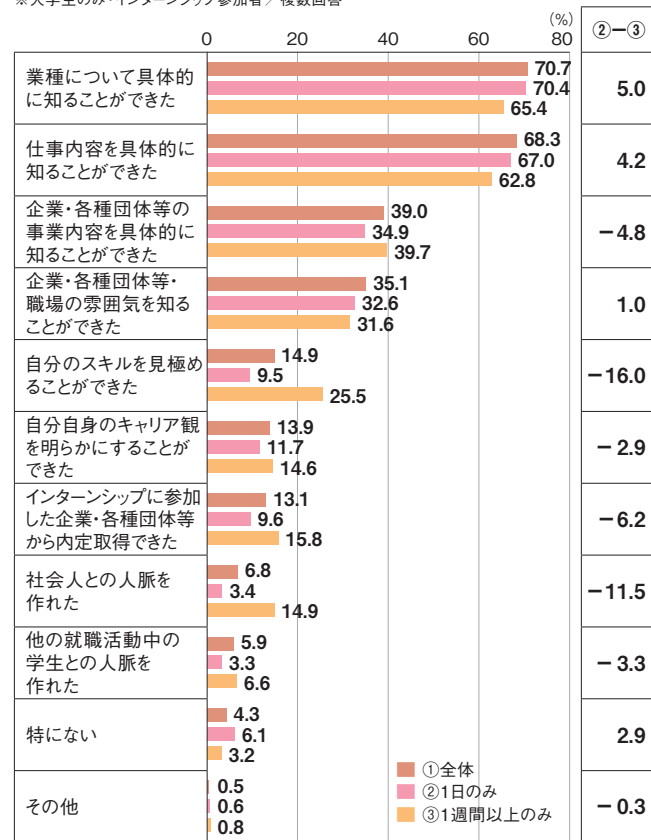


学生

「1週間以上」インターンシップ参加の大学生は「1日」に比べて「自分のスキルを見極められた」

② インターンシップに参加してよかったと思う点

※大学生のみ・インターンシップ参加者／複数回答



企業と学生のさらなる相互理解に向けて

実務体験を伴うインターンシップの活用を

学生時代から必要な、自律的なキャリア形成への意識

技術革新のスピードが非常に速く、変化が激しい現代においては、身につけた能力や知識が陳腐化するスピードも速く、働き手には、やりたい仕事やキャリアの目標を自ら立て、必要なスキルや能力を常に学び直して身につけていく、自律的なキャリア形成が求められています。それは学生も同じで、将来のキャリアや目標を描いた上で、進学先の大学・学部を決め、入学後も、それに向かって必要な能力・知識を学んでいくことが重要です。

さらに今、グローバル化の進展とともに、これまでとは異なる次元で、能力重視の採用や積極的な人材登用が広がってきています。新卒採用においても、企業が学生の身につけてきた能力や知識、経験を見て、その学生を活用できる場所で雇用する動きが広がっていくでしょう。

実務体験により、必要な能力が備わっているかを見極める

このような状況もふまえ、2019年より経団連と大学の代表により設置している「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、産学による学生のキャリア形成支援活動を4つに分類した上で、「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を体験すること)を行う活動」を

一般社団法人
日本経済団体連合会
常務理事
長谷川 知子氏

1988年に経済団体連合会事務局入局、国際経済部(北米、欧州担当)、企業・社会本部(企業倫理、CSR担当)、教育・CSR本部、SDGs本部等を経て、2020年6月より現職。



インターンシップと定義することで合意しました。

一定期間、社員と共に職場で実務に従事することでこそ得られる情報があり、向き・不向きなども判断できるでしょう。このタイプのインターンシップを実施する企業の増加を期待したいですし、さらには、企業がインターンシップや採用選考時に、学生に求める能力などの要件をより明示していくことが、学生がその仕事に就く能力が備わっているのかを見極めるためにも必要です。

学生の皆さんには、やりたい仕事やキャリアを考えた上で、周りに流されるのではなく主体的に必要な活動や学びを選び取っていただきたいと思います。そのためにも、一定の期間実務を体験できるインターンシップで仕事や企業の実態をつかむことに加え、自らの能力が備わっているのか、また、足りないことや今後学ぶべきことは何かを見極めることをしていくとよいのではないかと思います。実際、将来のキャリアを見据えて積極的に行動している学生は、その行動・活動によって培われた能力・知識を活かせる企業とのマッチングが実現しています。