

## 03年度の就職活動実況調査（第2回内定率調査）まとまる 厳しい採用状況続く



▲活動の前にまず、就職課に相談を—

03年度の就職活動状況調査（第2回内定率調査）がまとまった。企業での厳しい採用状況が継続している中、本学の内定率も昨年度、同期比で減少している。とりわけ、今年度は筆記試験で苦戦をしている学生が目立ち、面接試験まで進めずにいる。今後、本学としても早い時期から対策を講じていく必要性を再認識すると共に、具体的な支援策を考えていきたい。

全体的な流れ

### ◆求人数は増加

本年度（04年3月）卒業予定の大学生・大学院生を対象とする、全国の民間企業の求人総数は58・4万人と、前年度より2・4万人増加した。景気低迷が長引く状況ではあるが、業績の好調な企業群などが「人員構成適正化」や「業務拡大」に伴う増員計画を打ち出した。

また、これまでの中途採用を含めた採用数の抑制に伴う反動もあり、本年度の求人数が微増したと推測される。

企業と学生の需要バランスである求人倍率も1・35倍と、数字上だけで見ると、前年度の1・30倍から回復の兆しも見えてきている。

しかし、ここ1,2年、企業側の「採用基準を下げたまでの採用者確保は実施しない」といった厳選採用の状況に変化は無く、求人予定数と実質採用者数の格差は拡大する傾向にある。

### ◆就職希望者数も増加

民間企業への就職を希望する学生は43・4万人と、前年度の43・1万人より微増した。「少子化」といわれ、若年層人口は減少傾向にあるが、大学への進学率は以前高いなどの状況が背景にある。

また、大学院生の民間企業への就職活動希望者も増加していることから、希望者数自体の減少は見られず、就職激戦の一因となっている。

### 本学としての今後の支援策

今後は情報の得にくい企業に対する活動が中心となるので、今まで以上に就職課を有効に活用してもらいたい。

また、複数の内定をもらい「辞退」を考えている場合は、必ず就職課に相談に来てから企業へ対応することが望ましい。

### 3年次生に向けて

就職活動をひと言でいえば「自分という商品の価値を最大限アピールすること」である。

商品分析をおろそかにして、商品（自己）の特徴を知らないままでは相手を納得させることはできない。

### ■この秋からの活動に際して、夏期休暇中にやっておくべきこと

#### ①学生生活を振り返って、自分自身を見つめなおす

まず、大学で取り組んだ勉強、得意科目、ゼミナールの内容を整理する。

そして、自分の「得意なこと・不得意なこと」、「どんなことが好き・嫌い」、「将来の夢・希望は」と自分に問い掛け、自分に問い掛け自分を理解する。

#### ②基礎学力の再確認

就職試験には多くの場合筆記試験があり、この筆記試験を通過しなければ、自分自身

を見てもらうことはできない。

レベル的には、中学・高校時代に勉強した英語・数学・国語などだが、傾向を知る上でも、早めに一度は問題集に取り組むべきである。

### ③面接に重要な「第一印象」

面接時において、社会常識や態度は、特に重要である。

なぜなら、第一印象(8秒で決まる)が採用の可否を左右する場合が多い。

そのためには「大人としてのマナー・常識」を身につけること。

挨拶、身だしなみ、言葉遣い、態度やしぐさなどで大切な第一印象が決まる。

### ④求める人物像

企業が学生に求める能力・資質は、それぞれの採用方針や採用マーケットのポジションによって異なるが、どの企業でも「コミュニケーション能力」が最も高く、共通して求められる資質となっている。また、「チャレンジ精神」、「主体性」、「協調性」といった資質も高い順位にある。

### ⑤社会を意識する

今、社会が何が起こり、どう動いているのかを意識する習慣をつける。

政治・経済状況の把握は当然のこと、社会問題全般について自分なりの意見や考えを持つようにする。

身近な方法として、継続的に新聞を読むことや、テレビのニュースをチェックする。

### ⑥就職意識を高める

まず、学生諸君に考えてもらいたいことは「スーツの色」ではなく、自分にとって「希望の就職」とは何かということを考えることが重要である。

いくつもの企業から内定をもらう学生と、苦戦を強いられる学生との差が広がっているが、この差は、就職に対する意欲の差によるものである。

「社会に出る!」「就職する!」「仕事をする!」という意欲が不十分だと結果を出すことは難しい。この気持ちが無ければ、就職準備や活動にモチベーションが沸かないばかりか、企業側には「就職意欲・仕事に対する意欲が弱い」と評価されかねない。就職課では、9月のガイダンスを皮切りに、さまざまな支援プログラムを実施するので、プログラムに参加しながら自分自身の気持ちを高めてもらいたい。

## ■来春の就職戦線の見通しー

厚生労働省がまとめた労働経済動向調査によると、この一、二年、企業が採用を予定している採用数は、前年よりわずかではあるが上昇傾向にある。

ここ数年、新卒者採用を控えてきた企業が、一定数の新卒世代の社員を確保し、新卒世代の社員を確保し、世代間の空白を埋めることが背景にあるようだ。

文系では、販売・営業の増強を理由に採用を増加させている。

しかし、求人予定数は上昇傾向にあるが、採用基準を下げたまま、求人予定数を確保しようという姿勢は無く、大幅に割り込む状況にあっても、採用活動を打ち切る企業側の厳選採用がここにも存在する。

### ①早めの就職活動準備が内定への早道

選考とは切り離れたオープンセミナー(企業PR・業界研究及び仕事理解を目的としたセミナー)は年内(11・12月)の開催が目立ってきた。採用直結の説明会は年が開けて学年末試験終了とともにピークを迎え、筆記・面接などの採用試験と続き、学生から志望度の高い企業の内定は、ほぼ4月中に出されている。

この流れに大きな変化はないものと思われるが、大切なことはこれらの流れに乗るための準備をいつから開始するかである。

例年、就職活動で成功を収めている多くの学生は、就職活動のための準備に重点を置き、時間を掛けている。就職活動準備の重要性を認識し、早めの取り組みを心掛けてもらいたい。それが内定獲得への早道である。

「夏期休暇中にやっておくべきこと」を参考に今年の夏期休暇を上手に活用してもらいたい。

### ②厳選採用

企業側の採用スタンスは、若手の人材を確保したいという気持ちは強いものの、企業も生き残りをかけた採用活動では、徹底的に「質」を重視している。その結果、求める人材レベルを下げたまま頭数を揃えるといったことはせず、採用予定数に満たない状況にあっても、ある程度の時期が来ると採用活動を終了している。

また、厳選採用の表れとして選考方法も多様化している。たとえば「エントリーシート」の義務付けや「インターンシップ」、「職種別採用」などを導入している。面接においては、一般的（個人・グループ）なものに加え、グループディスカッションやプレゼンテーションを取り入れる企業が増えている。

《まとめ》

以上の点を参考に、夏期休暇中に就職活動の意欲を高め、来るべき「就職戦線」に備えてもらいたい。

〔7月15日/ニュース専修3面〕